

Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg: Ergebnisse einer Bestandsaufnahme

Schiersmann, Christiane; Aker, Nadine; Bahn, Mareike

Veröffentlichungsversion / Published Version
Monographie / monograph

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:
W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Schiersmann, C., Aker, N., & Bahn, M. (2015). *Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg: Ergebnisse einer Bestandsaufnahme*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004484w>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more Information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0>

Christiane Schiersmann, Nadine Aker, Mareike Bahn



Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg

Ergebnisse einer Bestandsaufnahme

Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg

Ergebnisse einer Bestandsaufnahme

GEFÖRDERT VON



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR KULTUS, JUGEND UND SPORT

Gesamtherstellung:
W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2015
wbv.de

Umschlagfoto:
Shutterstock, Oksana Shufrych

Bestell-Nr.: 6004484
DOI: 10.3278/6004484w

Printed in Germany

Diese Publikation ist frei verfügbar zum
Download unter **wbv-open-access.de**

Diese Publikation ist unter folgender Creative-
Commons-Lizenz veröffentlicht:
<http://creativecommons.org/licenses/by-sa/3.0/>



Für alle in diesem Werk verwendeten Warenna-
men sowie Firmen- und Markenbezeichnungen
können Schutzrechte bestehen, auch wenn diese
nicht als solche gekennzeichnet sind. Deren Ver-
wendung in diesem Werk berechtigt nicht zu der
Annahme, dass diese frei verfügbar seien.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie;
detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	6
1 Einleitung	7
2 Methodisches Vorgehen	8
2.1 Durchführung der Bestandsaufnahme	8
2.2 Auswertung der Bestandsaufnahme	9
3 Profil der Einrichtungen	10
3.1 Anbieter/Träger	10
3.2 Beratungsfelder	12
3.3 Beratungsformen	14
3.4 Wartezeit auf ein Beratungsgespräch	16
3.5 Anzahl der Beratungstermine	17
3.6 Dauer eines Beratungsgesprächs	17
3.7 Weiterbildungsberatung durch die Leitung	18
3.8 Beratungssprachen	19
4 Rahmenbedingungen der Weiterbildungsberatung	20
4.1 Finanzierung	20
4.2 Ausstattung	21
4.3 Qualitätsaktivitäten	22
4.4 Entwicklung der Nachfrage nach Beratung	23
4.5 Herausforderungen für Einrichtungen	24
5 Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen	26
5.1 Berufliche Abschlüsse und beratungsspezifische Qualifikationen/Zertifikate	26
5.2 Weiterbildungsbedarf	28
5.3 Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung	29
5.4 Hinderliche Faktoren für die Teilnahme an Weiterbildung	30
6 Austausch und Kooperationen	31
7 Schwerpunkte der Bestandsaufnahme in Bezug zum LN WBB	33
7.1 Weiterbildung für Beratende	33
7.2 Aufbau und Arbeit des Netzwerks	33
8 Fazit	36
8.1 Beratungsformen	36
8.2 Anbieter von Weiterbildungsberatung	36
8.3 Beratende	36
Literaturverzeichnis	37

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Teilnehmende Anbieter	11
Abb. 2	Träger der antwortenden Leitungen	11
Abb. 3	Träger der antwortenden Beratenden	11
Abb. 4	Beratungsfelder nach Schiersmann/Weber 2013	12
Abb. 5	Beratungsfelder der Erstausbildung (Mehrfachnennungen möglich)	13
Abb. 6	Beratungsfelder der Erstausbildung (Mehrfachnennungen möglich)	14
Abb. 7	Beratungsformen nach Trägern ohne Termin (Mehrfachnennungen möglich)	15
Abb. 8	Beratungsformen nach Trägern mit Termin (Mehrfachnennungen möglich)	15
Abb. 9	Wartezeit auf ein Beratungsgespräch	16
Abb. 10	Wartezeit auf ein Beratungsgespräch nach Trägern	17
Abb. 11	Anzahl der Beratungstermine pro Ratsuchendem	17
Abb. 12	Dauer der Beratungsgespräche bei den Beratenden	18
Abb. 13	Dauer der Beratungsgespräche nach Trägern	18
Abb. 14	Prozentualer Anteil der Beratungsleistung durch die Leitungen	18
Abb. 15	Prozentualer Anteil der Beratungsleistung durch die Träger	19
Abb. 16	Beratungssprachen (Mehrfachnennungen möglich)	19
Abb. 17	Finanzierung der Weiterbildungsberatung (Mehrfachnennungen möglich)	20
Abb. 18	Finanzierung der Beratung (Mehrfachnennungen möglich)	21
Abb. 19	Zufriedenheit mit der sachlichen Ausstattung	21
Abb. 20	Qualitätsaktivitäten (Mehrfachnennungen möglich)	22
Abb. 21	Entwicklung der Nachfrage nach Beratung	23
Abb. 22	Herausforderungen für die Einrichtungen der Weiterbildungsberatung (Mehrfachnennungen möglich)	24
Abb. 23	Herausforderungen für Einrichtungen der Weiterbildungsberatung nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)	25
Abb. 24	Zusätzliche beratungsspezifische Qualifikationen/Zertifikate nach Trägern	27

Abb. 25	Weiterbildungsbedarf der Beratenden und der beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)	28
Abb. 26	Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung von Beratenden und beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)	29
Abb. 27	Hinderliche Faktoren für die Teilnahme an Weiterbildung von Beratenden und beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)	30
Abb. 28	Hinderliche Faktoren bei Kooperationen nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)	31
Abb. 29	Einschätzung der wichtigsten Ziele des LN WBB nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)	34

Tabellenverzeichnis

Tab. 1	Einteilung in Trägergruppen	9
Tab. 2	Fachbereiche der (Fach-)Hochschulabsolventen	26

1 Einleitung

Angesichts der globalisierten Wissensgesellschaft und des kontinuierlichen gesellschaftlichen Wandels haben sich Lebensentwürfe und Biografieverläufe gravierend verändert: Bildungswege werden differenzierter und beziehen sich auf den gesamten Lebenslauf, Berufsverläufe werden komplexer und brüchiger. Um mit dieser Entwicklung angemessen umgehen zu können, müssen Menschen ihre Kompetenzen kontinuierlich weiterentwickeln. Besonders gilt dies für Übergangssituationen z. B. bei Beginn einer Ausbildung, bei Arbeitslosigkeit und beruflichem Wiedereinstieg, bei Arbeitsplatz- oder Berufswechsel, bei beruflichem Aufstieg oder beim Übergang in die Nacherwerbsphase. Die damit verbundene Individualisierung der Bildungs- und Berufswege erfordert die Fähigkeit zur Bewältigung der steigenden Komplexität und des möglichst optimalen Umgangs mit schwierigen, oft paradoxen Entscheidungssituationen. Aus dieser veränderten Lebenssituation resultiert u. a. ein erhöhter Bedarf an professioneller Beratung von Menschen in allen Lebenslagen, so auch im Erwachsenenalter in Bezug auf die Beteiligung an Weiterbildung.

Auf diese Anforderung hat das Land Baden-Württemberg reagiert: Ausgehend von den Empfehlungen der Enquêtekommission „Fit für das Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“, die am 15.12.2010 im Landtag von Baden-Württemberg verabschiedet worden waren, wurde im Rahmen des Bündnisses für Lebenslanges Lernen (BLLL) ein Projekt zum Aufbau eines Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung (LN WBB) vom baden-württembergischen Ministerium für Kultus, Jugend und Sport gefördert. Durchgeführt wurde dieses Projekt vom Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V. (vhs-Verband) in Kooperation mit dem Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW). Gemeinsam mit einer Fachgruppe, bestehend aus Experten und Expertinnen aus Beratungspraxis und Politik, wurden die Inhalte des LN WBB erarbeitet. Die übergeordnete Zielsetzung des Projekts war es, ein flächendeckendes Netzwerk aus Trägern zu schaffen, das leicht zugängliche Weiterbildungsberatung für alle Bürger und Bürgerinnen Baden-Württembergs ermöglicht.

Eine zentrale Aufgabe im Rahmen dieses Projekts war die Durchführung einer Bestandsaufnahme zu den Anbietern von Weiterbildungsberatung durch die Universität Heidelberg, da verlässliche Daten über die vorhandene Anbieterstruktur nicht vorlagen. Sie stellen aber die Voraussetzung für eine gezielte Optimierung des Angebots zur Weiterbildungsberatung dar. Über die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme wird im Folgenden berichtet. Dabei konzentrierte sich die Erhebung auf die folgenden Aspekte: Profil der Einrichtungen, Rahmenbedingungen der Weiterbildungsberatung, Aus- und Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen sowie Austausch und Kooperationen. Das 7. Kapitel gibt eine Übersicht zu Ergebnissen und Handlungsempfehlungen mit direktem Bezug zum LN WBB.

2 Methodisches Vorgehen

2.1 Durchführung der Bestandsaufnahme

Im Rahmen der im Projekt „Aufbau eines Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ (LN WBB) durchgeführten Bestandsaufnahme zu Weiterbildungsberatungseinrichtungen in Baden-Württemberg wurden 1774 Einrichtungen angeschrieben. Der Kreis war zunächst sehr umfangreich gewählt, damit alle potenziellen und vermuteten Anbieter von Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg erreicht wurden. Die Gesamtstichprobe war aufgrund der diversen Weiterbildungsberatungslandschaft nicht zu ermitteln, zumal Beratung bei vielen Anbietern zur Gesamtleistung dazugehört und nicht extra ausgewiesen wird. Aus diesem Grund wurden u. a. alle Anbieter von Weiterbildung angeschrieben, die im Netzwerk Fortbildung Mitglied sind. Außerdem wurde die Stichprobe von den Mitgliedern der Fachgruppe des LN WBB ergänzt. Neben einer zusätzlichen Internetrecherche wurden weiterhin Experten und Expertinnen aus bestimmten Bereichen gebeten, Anbieter von Weiterbildungsberatung aus ihrem Bereich zu benennen. Die reale Zahl der Anbieter, die trägerneutrale und interessensensible Weiterbildungsberatung anbieten (bzw. dies beabsichtigen), war absehbar wesentlich niedriger als die Zahl der Angeschriebenen.

Die Online-Befragung wurde per E-Mail an alle Leitungen von Weiterbildungsberatungseinrichtungen der Stichprobe versendet. Es gab einen Fragebogen für die Leitungen der Einrichtungen und einen modifizierten Fragebogen für alle Beratenden der Einrichtungen. Die Beratenden wurden im geringeren Umfang zum Profil und den Rahmenbedingungen der Einrichtungen befragt, weiterhin lag der Fokus des Beratendenfragebogens auf der eigenen Beratertätigkeit. In dem E-Mail-Anschreiben an die Leitungen wurde um entsprechende Weiterleitung des Online-Links an die Beratenden gebeten. Die Erhebung wurde über einen Zeitraum von vier Wochen im September und Oktober 2013 durchgeführt, wobei zwei Wochen nach Erhalt der ersten E-Mail eine Erinnerungsmail an die Leitungen gesendet wurde.

Insgesamt beantworteten 136 Leitungen von Beratungsanbietern den Fragebogen und 50 Beratende für diese Zielgruppe modifizierten Beratendenfragebogen. Den Antworten im Leitungsfragebogen zufolge waren zum Zeitpunkt der Erhebung 904 Beratende in den entsprechenden Einrichtungen tätig. Die geringe Rücklaufquote des Beratendenfragebogens ist mit hoher Wahrscheinlichkeit darauf zurückzuführen, dass die Leitungen der Einrichtungen den Fragebogen nicht konsequent weitergeleitet haben. Für die Auswertung der Ergebnisse bedeutet dies, dass die Ergebnisse des Beratendenfragebogens nur im sehr begrenzten Umfang herangezogen werden. In diesen Fällen werden explizit die Beratenden genannt. Gleichwohl ist festzuhalten, dass diese Daten nur mit gewisser Vorsicht interpretiert werden dürfen. Die folgende Auswertung stützt sich daher vor allem auf die Ergebnisse und Interpretationen des Leitungsfragebogens.

Nach der Auswertung der oben genannten quantitativen Erhebung wurde diese durch sechs Experteninterviews ergänzt, um einen differenzierteren Einblick zu einzelnen Ergebnissen zu erhalten. Befragt wurden vier Experten aus öffentlich geförderten Einrichtungen und ein Experte eines privaten Anbieters sowie einer aus der Gruppe der gesellschaftlichen Großverbände (Einteilung s. Tab. 1).

2.2 Auswertung der Bestandsaufnahme

Da die Landschaft der Anbieter von Weiterbildungsberatung in Baden-Württemberg sehr heterogen ist, lag es nahe, die einzelnen Ergebnisse im Hinblick auf die unterschiedliche Trägerstruktur zu differenzieren. In Anlehnung an den *Adult Education Survey* (AES), an Gnahs (2010) sowie an Zeuner/Faulstich (2009) ergaben sich folgende drei Gruppen:

- private Träger
- gesellschaftliche Großgruppen
- öffentliche Träger.

Bezogen auf den Rücklauf zeigt Tabelle 1 die Zuordnung der Anbieter zu den drei verschiedenen Trägergruppen.

Tab. 1: Einteilung in Trägergruppen

Träger	Anbieter
öffentliche Träger	Arbeitsagenturen, Hochschulen, Landkreis, Kommune/Stadt, Kontaktstelle Frau und Beruf, Regionalbüros/Netzwerk für berufliche Fortbildung, Volkshochschulen, Ministerium für Ländlichen Raum und Verbraucherschutz, öffentliche Schulen, ESF-geförderte Träger
gesellschaftliche Großverbände	Arbeitgeberverbände, Arbeitsgemeinschaft ländlicher Erwachsenenbildung, Beratungsstellen für Menschen mit besonderem Beratungsbedarf, Diakonie, Kirchen, Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, gemeinnütziger Verein, Förderverein, Familienbildungsstätte, Akademie e. V.
private Träger	gewerbliche und private (Weiter-)Bildungsträger, Steinbeis, freiberufliche/selbstständige Beratende, eigenes Institut, Versicherungen/Konzerne/Arbeitgeber, Stiftung

Für die Erstellung des Fragebogens und der Auswertung wurde an einigen Stellen die Studie von Schiersmann/Remmele (2004), die 2002 bundesweit Beratungsanbieter befragt haben, für eine Gegenüberstellung wichtiger Ergebnisse herangezogen. So konnte bei einigen Ergebnissen ein Zeitvergleich angestellt werden.

3 Profil der Einrichtungen

Unter der Kategorie „Profil der Einrichtungen“ wurden Faktoren wie die *Trägerschaft der Einrichtung*, die *Beratungsfelder*, die *Beratungsformen*, die *Wartezeit auf ein Beratungsgespräch* und die *Anzahl der Beratungstermine pro Ratsuchendem* erhoben. Mit dieser Kategorie werden Informationen erfasst, die primär für Ratsuchende transparent sein sollten. Die Kategorie beschreibt differenziert die einzelnen Trägergruppen und die verschiedenen Angebote der Einrichtungen, die den Fragebogen beantwortet haben. Außerdem werden die *Dauer der Beratungsgespräche*, ob die *Leitungen Beratungen* durchführen und die *Sprachen* aufgezeigt, in denen Beratungen angeboten werden.

3.1 Anbieter/Träger

Um einen Überblick zu bekommen, wer Weiterbildungsberatung anbietet, wurde zunächst nach der Trägerschaft bzw. der Art der Einrichtung gefragt. Bei der Bewertung absoluter Zahlen der Rückläufe pro Träger ist zu berücksichtigen, dass die Anzahl der verschiedenen Einrichtungen in Baden-Württemberg differiert. So haben beispielsweise 19 (11 %) von 172 Volkshochschulen (ohne Außenstellen) und von elf Kontaktstellen Frau und Beruf zwei (ca. 18 %) den Leitungsfragebogen beantwortet (s. Abb. 1). Bei einigen Trägern ist allerdings die Gesamtzahl der einschlägigen Einrichtungen nicht bekannt.

In die Trägergruppen eingeteilt antworteten 37 private Träger, 53 öffentliche Träger und 40 Träger gesellschaftlicher Großgruppen (s. Abb. 2).

Die Auswertung für Beratende zeigt folgende Verteilung: 28 öffentliche Träger, 13 gesellschaftliche Großgruppen und acht private Träger.

Nicht alle Antwortenden benannten eine Trägerschaft, daher entspricht die Gesamtzahl der einzelnen Trägergruppen nicht exakt der Anzahl der Rückläufe. Wer die Antwortmöglichkeit „keinen“ angekreuzt hatte, wurde zur Gruppe der privaten Träger gezählt, da hier auch Selbstständige o.ä. Personen ihr Kreuz gesetzt hatten, wie aus den Kommentaren zu entnehmen war. Auf Basis der Einteilung, die in Tabelle 1 dargestellt ist, wurden Kreuztabellen gerechnet, die inhaltliche Aussagen bezüglich der Trägergruppen zulassen.

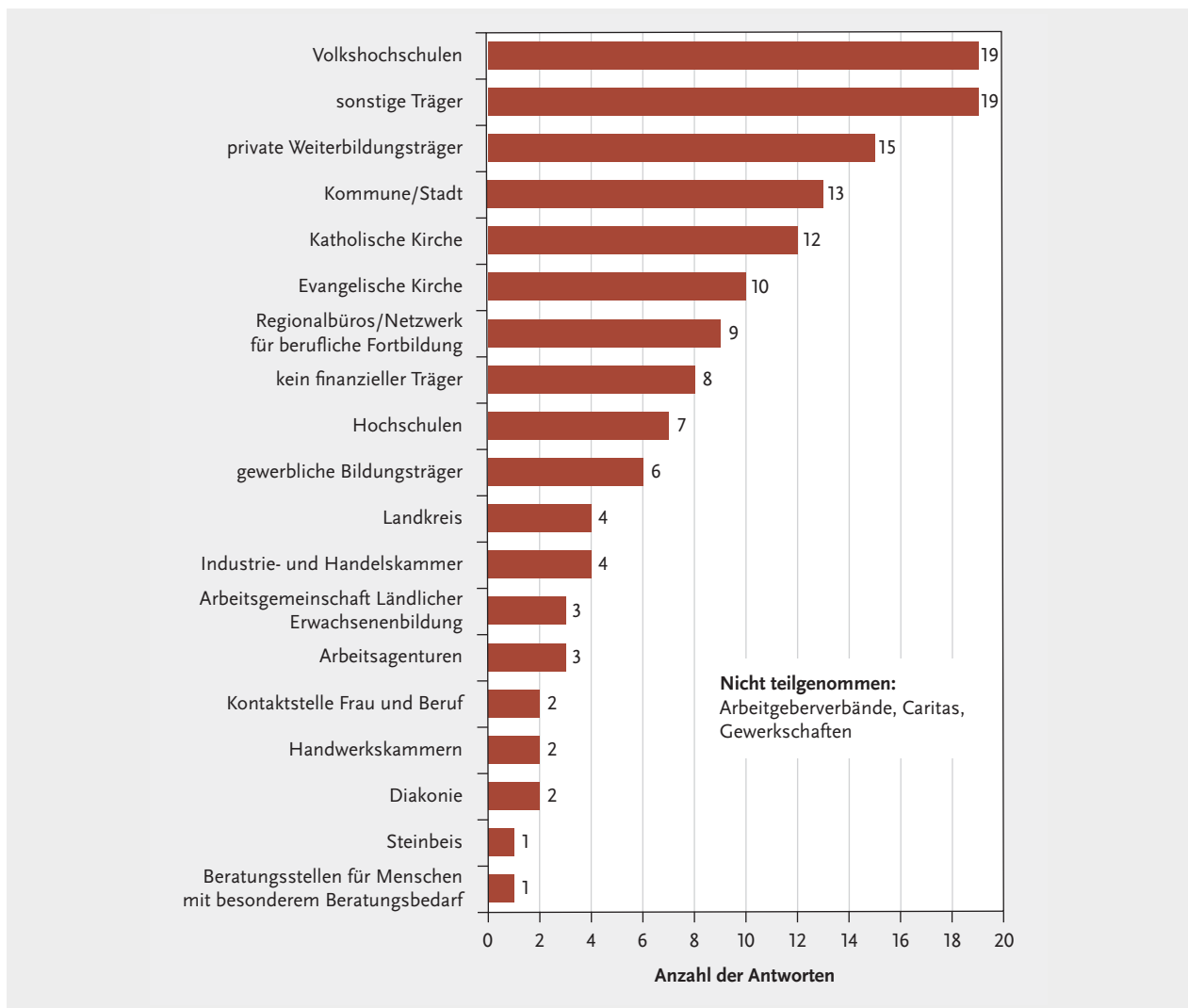


Abb. 1: Teilnehmende Anbieter

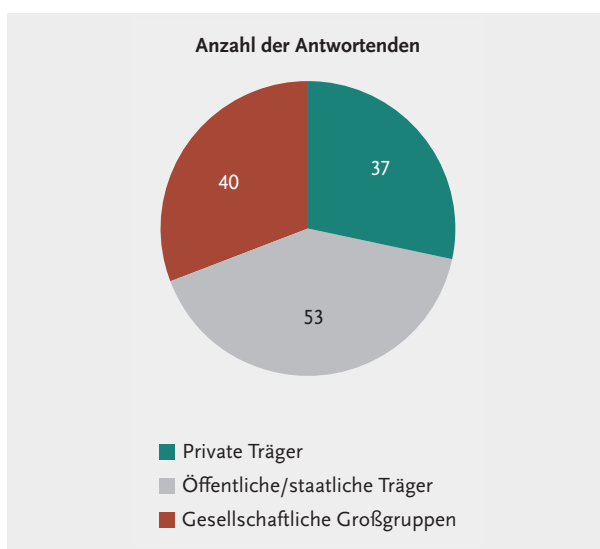


Abb. 2: Träger der antwortenden Leitungen

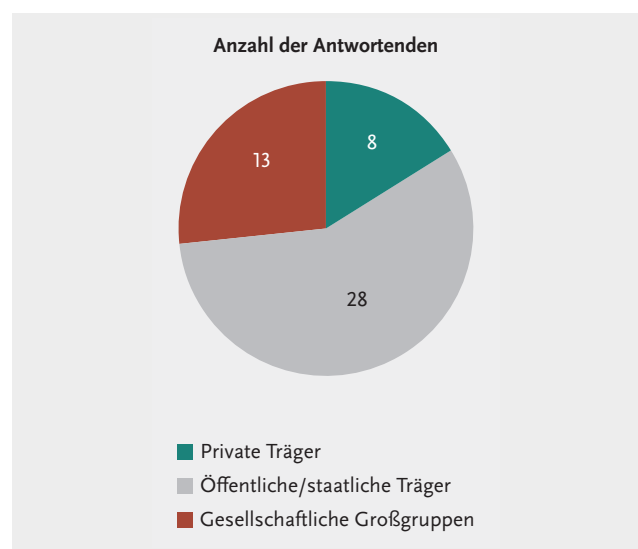


Abb. 3: Träger der antwortenden Beratenden

3.2 Beratungsfelder

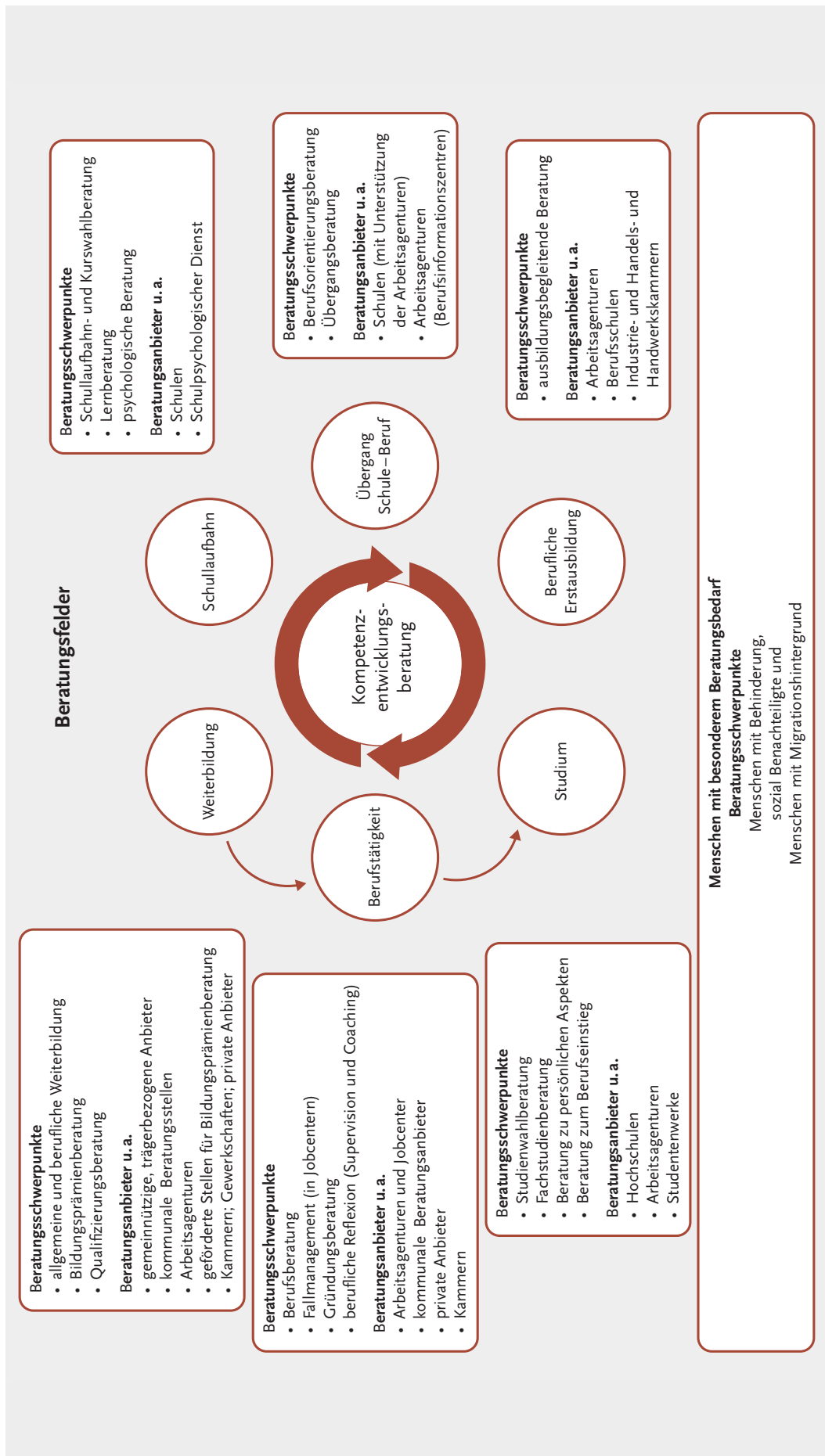


Abb. 4: Beratungsfelder nach Schiersmann/Weber 2013

Um einen Überblick über die Angebotspalette der Beratungsanbieter zu bekommen, wurde gefragt, welche Beratungsfelder die Anbieter abdecken. Bei der Auswertung wurde eine Systematisierung nach Schiersmann/Weber (2013) vorgenommen (s. Abb. 4).

Fünf der sieben Felder wurden bei der Einteilung berücksichtigt: Weiterbildung, Berufstätigkeit, Studium, berufliche Erstausbildung und Menschen mit besonderem Beratungsbedarf. Zu den beiden Beratungsfeldern Schullaufbahn und Übergang Schule – Beruf gab es keine Abfrage, da diese für die Schwerpunktsetzung im LN WBB auf Weiterbildungsberatung keine Rolle spielen.

Die drei Felder Weiterbildung, Berufstätigkeit, Menschen mit besonderem Beratungsbedarf sind in der Abb. 5 unter dem Begriff „Beratungsfelder der Erwachsenenberatung“ zusammengefasst, da hier vorwiegend Weiterbildungsberatung gemeint ist.¹ Das Feld der *Erwachsenenberatung* differenziert sich in folgende Beratungsschwerpunkte: 77 % der antwortenden Einrichtungen bieten Beratung zu Fragen der *beruflichen Weiterbildung* an. Mehr als die Hälfte der antwortenden Einrichtungen bieten *Qualifizierungsberatung* (58 %), *Beratung zu Fragen der allgemeinen Weiterbildung* (52 %) sowie *Kompetenzentwicklungsberatung* (51 %) an. Mit einer Quote von über 40 % sind die Angebote *Beratung für Frauen* und *Beratung für Menschen mit Migrationshintergrund* ebenfalls sehr häufige Angebote (s. Abb. 5).



Abb. 5: Beratungsfelder der Erstausbildung (Mehrfachnennungen möglich)

Weitere Felder (Abb. 6), die von den Einrichtungen abgedeckt werden, allerdings eher der *beruflichen Erstausbildung* bzw. dem *Studium* zuzuordnen sind, sind die *Berufsorientierungsberatung* (50 %) sowie die *Bildungslaufbahnberatung* (41 %). Etwa ein Viertel der Anbieter führen *Beratung im Kontext von Übergangsmanagement* (26 %), *Ausbildungsberatung* (24 %) sowie *Berufsberatung* (22 %) durch.

¹ Die Items orientierten sich an der Beratungsfelder-Grafik von Schiersmann/Weber 2013.

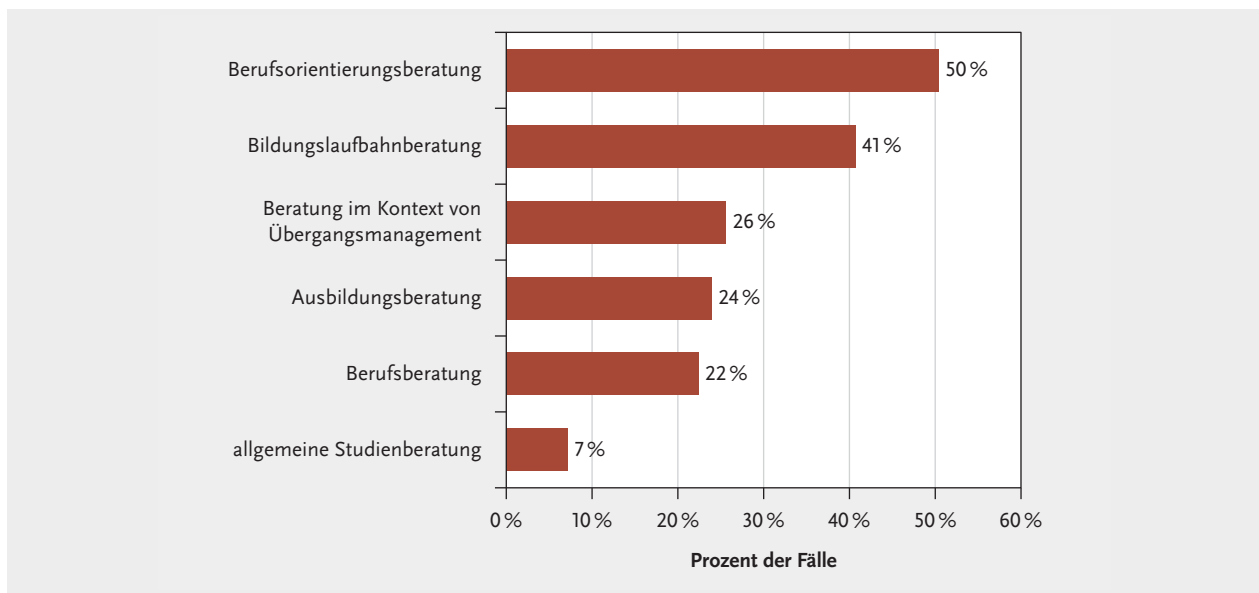


Abb. 6: Beratungsfelder der Erstausbildung (Mehrfachnennungen möglich)

3.3 Beratungsformen

Um mehr über die Struktur und Zugänglichkeit der Beratungsangebote zu erfahren, wurden die Leitungen befragt, in welcher Form Beratungen angeboten werden und ob hierzu eine Terminvereinbarung erforderlich ist.

Die verschiedenen Beratungsformen wurden daher jeweils „mit Termin“ und „ohne Termin“ erfragt. Es zeigt sich, dass *persönliche Beratung innerhalb von Sprechzeiten mit Termin* und die *telefonische Beratung ohne Termin* von allen Trägern die am häufigsten angebotenen Beratungsformen sind. Im Vergleich mit der Studie von Schiersmann/Remmele (2004) zeigt sich auch in dieser Erhebung, dass der Anteil der *privaten Träger, die persönliche Beratung innerhalb von Sprechzeiten mit Termin* anbieten, am höchsten ist (84 %). Bei den gesellschaftlichen Großgruppen bieten 65 % und bei den Anbietern der öffentlichen/staatlichen Träger 70 % *persönliche Beratung innerhalb von Sprechzeiten mit Termin* an (s. Abb. 7 und 8).

Bei dem Angebot der *Telefonberatung ohne Termin* handelt es sich mit großer Wahrscheinlichkeit eher um Kurzauskünfte und Anliegensklärung als um eine Beratung im engeren Sinne. Um dies zu validieren, wurde dieser Aspekt in die Experteninterviews aufgenommen. Die Experten bestätigten, dass bei Telefonberatungen in ihren Einrichtungen hauptsächlich Auskünfte rund um das Kursangebot (Kosten, Ablauf, Finanzierung etc.) gegeben werden. Weiter wird die Beratung am Telefon als Einstiegsberatung, Erstkontakt, zur Anliegensklärung genutzt oder um Face-to-face-Beratungen zu vereinbaren. Die gleichen Aussagen wurden von den Experten für die *Onlineberatung* getroffen. Hier ist vor allem die Beratung per E-Mail gemeint, nur wenige Einrichtungen der Experten nutzen einen Online-Chat. Die einzelnen Träger unterscheiden sich im Kern der Aussagen in den Experteninterviews nicht voneinander. Schiersmann/Remmele (2004) hatten angenommen, dass die Telefonberatung insgesamt aufgrund der Verknappung der Mittel steigen wird. Diesen Fragen wurde in den Experteninterviews noch einmal nachgegangen, um hier konkrete Aussagen treffen zu können. Die Antworten der Experten zur Frage nach einem Anstieg der Telefon- bzw. Onlineberatung fallen unterschiedlich aus. Einige öffentliche/staatliche Einrichtungen können einen Anstieg der Telefon- und Onlineberatung verzeichnen, andere öffentliche/staatliche und private Einrichtungen hingegen nicht. Als Grund für einen Anstieg der Telefonberatung wurden neue und aktuelle (Kurs-)Angebote, die Schnelligkeit, mit der sich Informationen über das Telefon oder per E-Mail einholen lassen, sowie ein

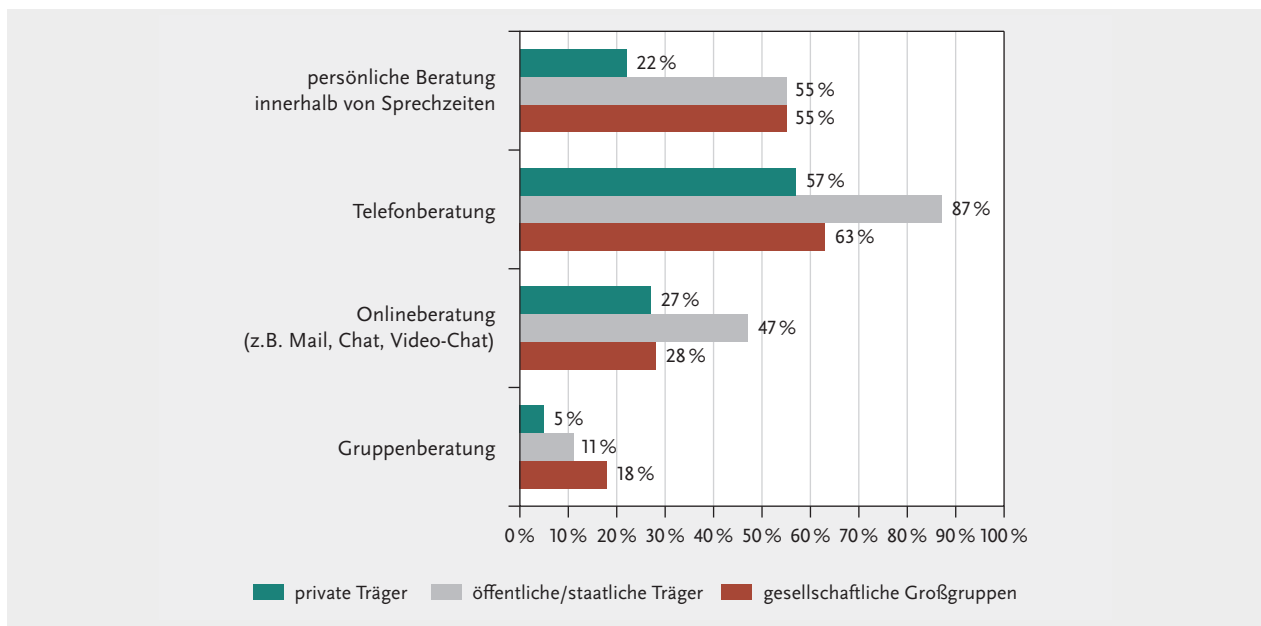


Abb. 7: Beratungsformen nach Trägern ohne Termin (Mehrfachnennungen möglich)

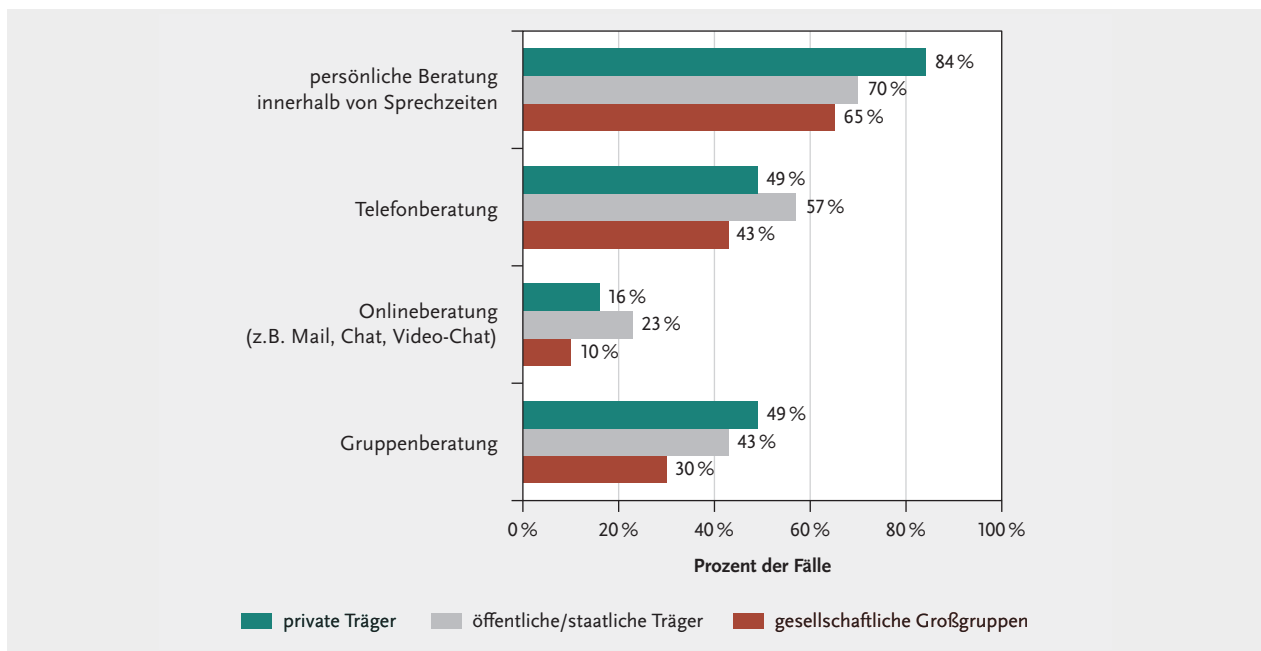


Abb. 8: Beratungsformen nach Trägern mit Termin (Mehrfachnennungen möglich)

gesteigerter Bekanntheitsgrad der Technik E-Mail und Chat angegeben. An dieser Stelle ist allerdings noch einmal festzuhalten, dass es sich nicht um umfangreiche Weiterbildungsberatungen handelt, sondern vielmehr um die oben beschriebenen Kurzauskünfte usw.

Die Experten beurteilen die künftige Entwicklung der Telefon- und Onlineberatung im Verhältnis zur Face-to-face-Beratung als (wichtige) Ergänzung, keinesfalls als Ersatz. Es gibt Themen wie beispielsweise die Kursberatung, die künftig evtl. vermehrt über die mediale Beratung abgedeckt werden, nicht aber die interessensensible personenbezogene Beratung. Auch die Zielgruppen spielen im Hinblick auf die Onlineberatung für die Experten eine Rolle: So gaben sie an, dass vor allem die Onlineberatung von jüngeren Ratsuchenden verstärkt angenommen wird, die technisch versierter sind. Migranten hingegen würden eher die Face-to-face-Beratung bevorzugen.

Bei einer Ausweitung der Telefon- und Onlineberatung ist den Experten wichtig, dass die Technik funktioniert und genügend Ressourcen für eine steigende Nachfrage im Bereich der medialen Beratung vorhanden sind.

Mithilfe der Bestandsaufnahme konnte festgestellt werden, dass *Gruppenberatung*, die von allen Trägern angeboten wird, überwiegend mit Termin angeboten wird. Die Onlineberatung wird häufiger als die Telefonberatung von allen Trägern ohne Termin durchgeführt.

Mobile Beratung (mit und ohne Termin) z. B. in Bussen wird von maximal 5 % der Einrichtungen angeboten. Persönliche Beratung, die in Kooperation mit Einrichtungen, wie z. B. Schulen, außerhalb der Beratungseinrichtung geplant wird, wird hingegen häufiger angeboten. 30 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen bieten diese mit Termin an und 20 % ohne Termin. Die Hälfte der öffentlichen/staatlichen Anbieter bieten diese Beratungsform mit Termin und ca. ein Viertel ohne Termin an. Bei den privaten Anbietern ergibt sich ein anderes Bild: 57 % bieten Beratung außerhalb der Einrichtung mit Termin an, dagegen aber lediglich 3 % ohne Termin.

3.4 Wartezeit auf ein Beratungsgespräch

Um einen Einblick zu erhalten, wie lange Ratsuchende auf einen Termin für ein Beratungsgespräch warten müssen, wurde nach den Wartezeiten gefragt. 50 % der 136 Leitungen von Beratungsanbietern, die geantwortet haben, gaben an, dass die Wartezeit auf ein Beratungsgespräch ca. eine Woche beträgt. Bei 19 % der antwortenden Einrichtungen beträgt die Wartezeit bis zu zwei Wochen. Bei 2 % der Einrichtungen müssen Ratsuchende zwischen zwei und vier Wochen bzw. länger auf einen Termin warten. Bei ca. 25 Einrichtungen (19 %) werden keine Beratungstermine vergeben (s. Abb. 9).

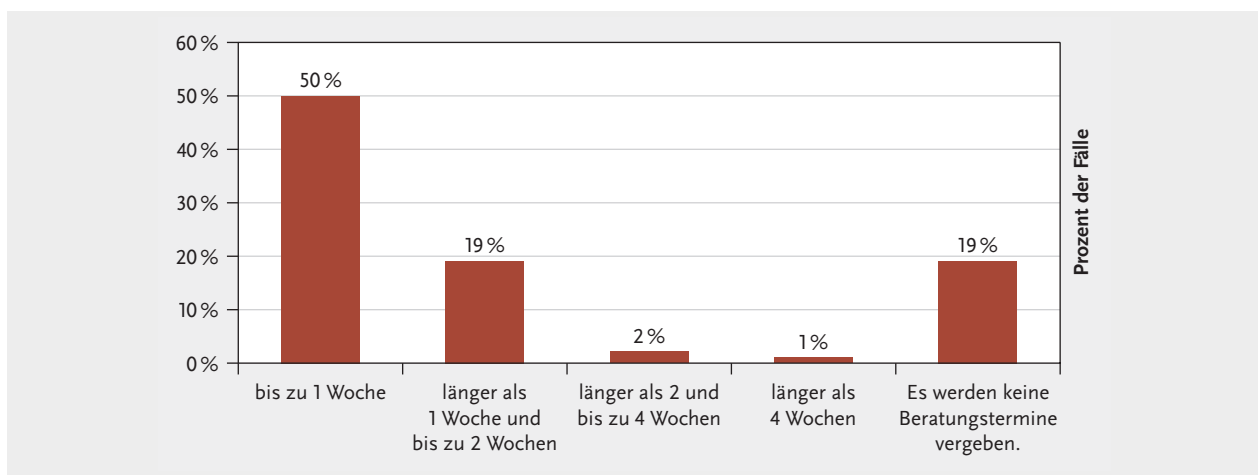


Abb. 9: Wartezeit auf ein Beratungsgespräch

Die Ergebnisse von Schiersmann/Remmele (2004) hatten bei der Frage nach den Wartezeiten nach Trägern ergeben, dass die privaten Anbieter lange Wartezeiten haben. Dies wurde in der LN WBB-Bestandsaufnahme nicht bestätigt: Im Vergleich zu den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen (45 %) und den öffentlichen/staatlichen Anbietern (55 %) gaben sogar 65 % der privaten Anbieter an, dass die Wartezeit *unter einer Woche* liegt. Eine Wartezeit *bis zu vier Wochen* gaben bei den privaten Anbietern nur 3 % an, und *länger als vier Wochen* muss kein Ratsuchender bei den privaten Anbietern warten (s. Abb. 10).

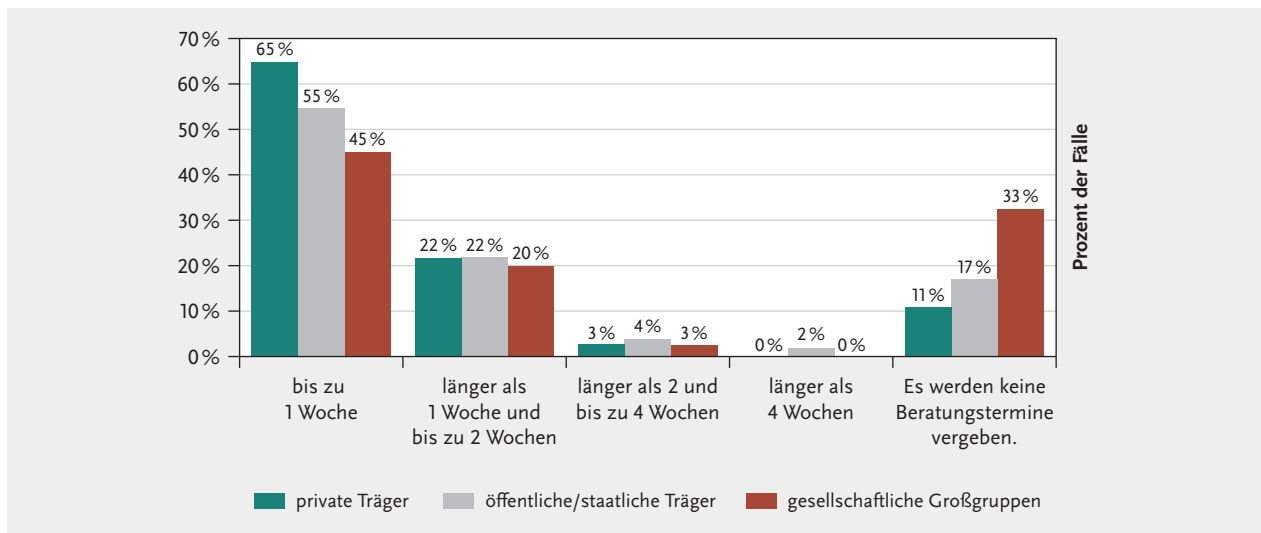


Abb. 10: Wartezeit auf ein Beratungsgespräch nach Trägern

3.5 Anzahl der Beratungstermine

Nach den Beratungsformen und der Wartezeit bis zum ersten Beratungstermin ist weiterhin die Anzahl der Beratungstermine pro Ratsuchendem interessant. 85 % der Leitungen gaben an, dass *überwiegend bis häufig* nur ein Beratungstermin pro Ratsuchendem in der Einrichtung stattfindet. 31 % gaben *überwiegend bis häufig* an, dass zwei Termine, 12 %, dass drei Termine und 15 %, dass mehr als drei Termine stattfinden (s. Abb. 11).

Bei der Einteilung nach Trägern ist auffällig, dass vor allem die privaten Anbieter (prozentual) im Gruppenvergleich seltener nur einen Beratungstermin anbieten als Einrichtungen gesellschaftlicher Großgruppen und öffentliche/staatliche Anbieter. Private Anbieter bieten mehr Termine pro Ratsuchendem an.

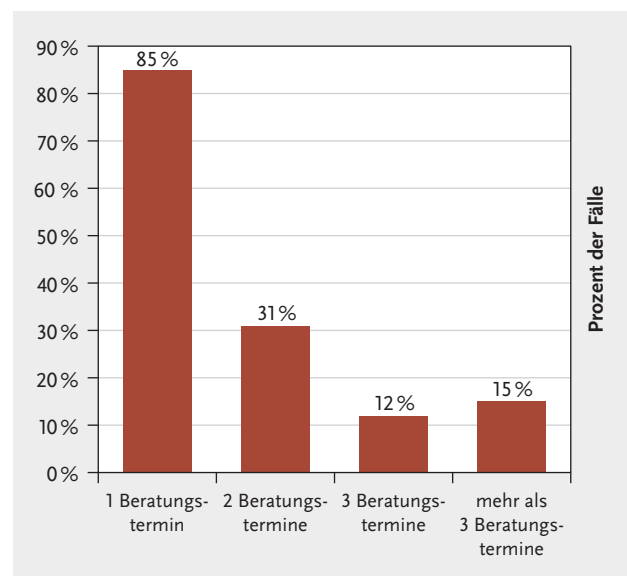


Abb. 11: Anzahl der Beratungstermine pro Ratsuchendem

3.6 Dauer eines Beratungsgesprächs

Neben der Anzahl der Beratungstermine stellt auch die Dauer der einzelnen Gespräche einen wichtigen Aspekt des Einrichtungsprofils dar. Zu diesem Aspekt sind auch die Ausführungen der Beratenden von Interesse. Die Auswertungen des Fragebogens für Beratende haben ergeben, dass Beratungen häufiger zwischen 31 und 60 Minuten (44 %) dauern. 40 % der Beratungen dauern eine bis 30 Minuten. 61 bis 90 Minuten sowie länger als 90 Minuten nehmen die wenigsten Beratungen in Anspruch (s. Abb. 12). Nach Angaben der Leitungen, die beratend tätig sind, überwiegen die Beratungen leicht, die zwischen einer und 30 Minuten dauern mit 30 %, 31–30 Minuten dauern hingegen nur 27 % der Beratungen. Nur wenige dauern bei dieser Gruppe länger als 90 Minuten.

Bei der Einteilung in die drei Trägergruppen ist auffällig, dass vor allem die Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen eine bis 30 Minuten dauernde Beratungsgespräche durchführen. Länger dauernde Beratungen bieten diese seltener an als die privaten und die öffentlichen/staatlichen Anbieter. Außerdem ist statistisch signifikant, dass nur die privaten Anbieter angegeben haben, dass teilweise auch länger als 90 Minuten beraten wird (s. Abb. 13).

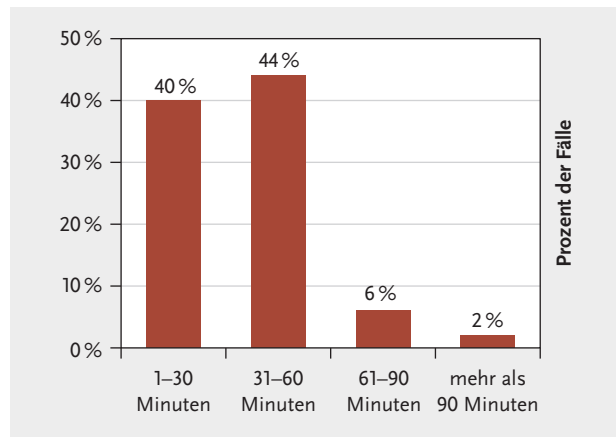


Abb. 12: Dauer der Beratungsgespräche bei den Beratern

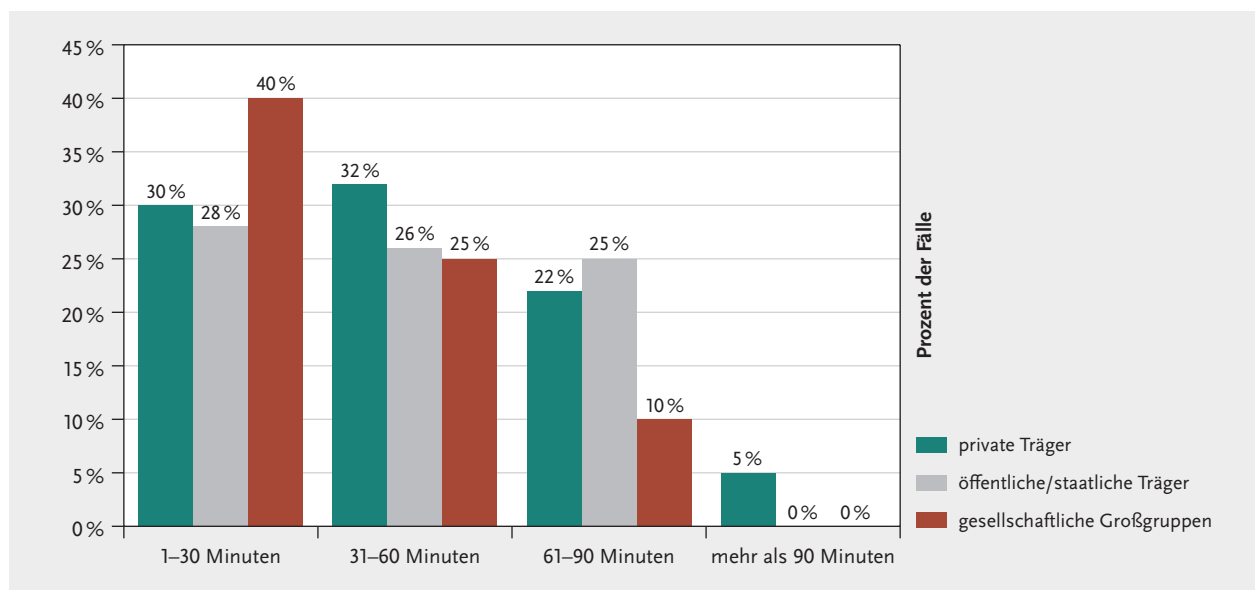


Abb. 13: Dauer der Beratungsgespräche nach Trägern

3.7 Weiterbildungsberatung durch die Leitung

Im Fragebogen für die Leitungen wurde erfragt, ob die befragte Person selbst auch Beratungen anbietet. 81% der Leitungen kreuzten hier „ja“ an. Dies bedeutet für die Auswertung der Erhebung u. a., dass alle Ergebnisse, die sich auf das Beratungsverhalten der Leitungen beziehen, eine hohe Aussagekraft besitzen.

Die Leitungen wurden befragt, welchen Anteil ihrer Beschäftigung die Beratung ausmacht. Wie zu erwarten war – da Leitungen eines Beratungsanbieters viele andere Aufgabenbereiche zu erledigen haben –, nimmt die Beratung bei 50 % der Leitungen aller Trägergruppen einen Anteil von 0 % bis 25 % ein (s. Abb. 14).

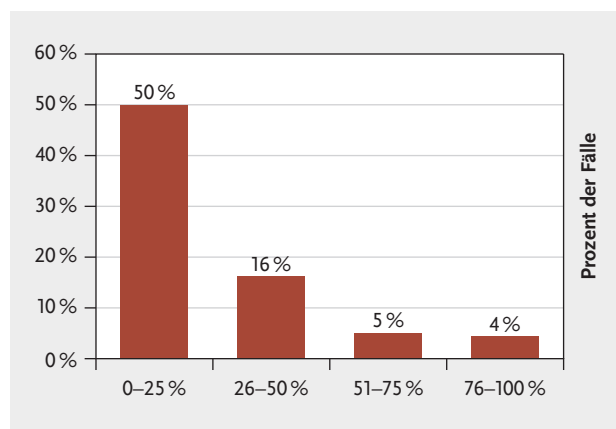


Abb. 14: Prozentualer Anteil der Beratungsleistung durch die Leitungen

Lediglich bei den privaten Trägern nimmt die Beratungstätigkeit der Leitungen einen höheren Prozentsatz ein, in allen drei Zeithorizonten mit ca. 15 %. Auch dies ist ein zu erwartendes Ergebnis, da sich die freiberuflichen/selbstständigen Leitenden durch Beratungen finanzieren und in der Regel keine große Einrichtung managen müssen.

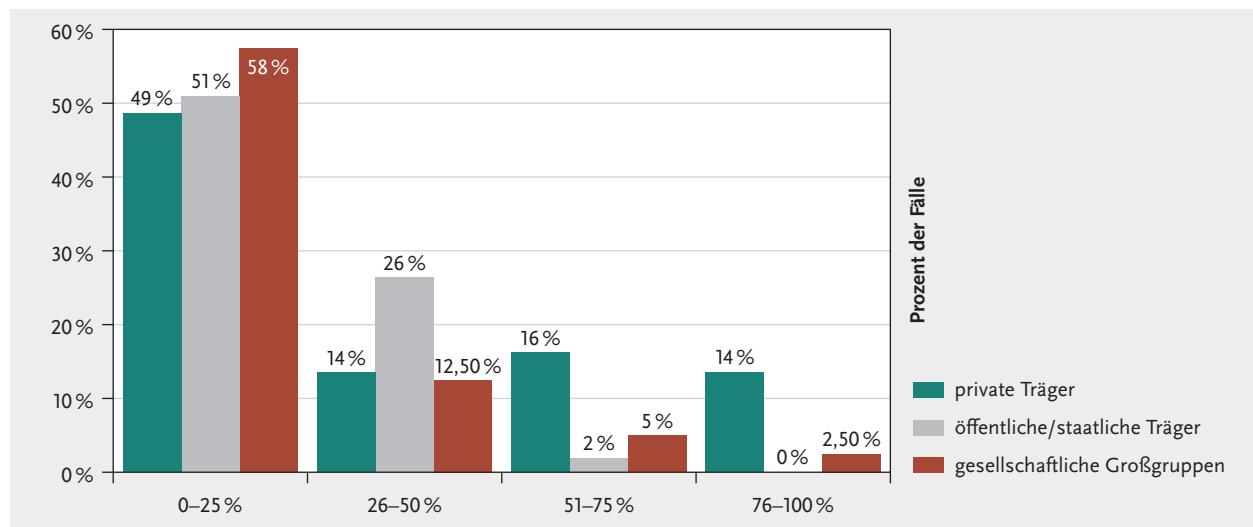


Abb. 15: Prozentualer Anteil der Beratungsleistung durch die Träger

3.8 Beratungssprachen

Vor dem Hintergrund der zunehmenden Globalisierung ist die Frage nach den Sprachen, in denen Beratung angeboten wird, relevant. 41 % der Leitungskräfte gaben an, dass Menschen mit Migrationshintergrund zu ihrer Zielgruppe gehören. Dies ließ die Hypothese zu, dass nicht nur Beratungen in deutscher Sprache angeboten werden. Diese Hypothese wurde bestätigt. Zusätzlich zu Beratungen in deutscher Sprache bieten ca. 40 % der Einrichtungen Beratungen in Englisch an, 7 % in Französisch², 7 % in Spanisch sowie 7 % in Italienisch. In einigen Einrichtungen wird Beratung in weiteren Sprachen angeboten (Türkisch, Russisch, Polnisch, Litauisch, Peruanisch, Rumänisch, Serbokroatisch, Ungarisch) (s. Abb.16).

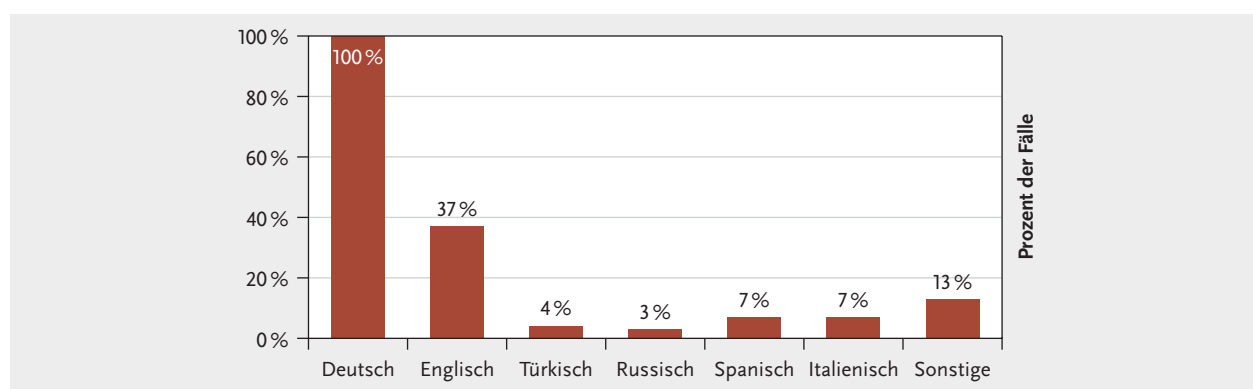


Abb. 16: Beratungssprachen (Mehrfachnennungen möglich)

Die Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen bieten – im Verhältnis zu privaten und staatlichen Anbietern – am seltensten Beratungen in anderen Sprachen an.

² Französisch ist in Abbildung 16 unter „Sonstige“ abgebildet, da es hierzu keine extra Kategorie gab.

4 Rahmenbedingungen der Weiterbildungsberatung

Eine Kategorie befasst sich mit den Rahmenbedingungen, unter denen Weiterbildungsberatung stattfindet. Diese soll Aufschluss darüber geben, unter welchen Grundvoraussetzungen Weiterbildungsberatung angeboten wird und ob es Kriterien gibt, die einem (leicht zugänglichen) Beratungsangebot in einer Einrichtung im Weg stehen bzw. diesen unterstützen. Die Finanzierung der Beratungen, die Qualitätsaktivitäten sowie die Zufriedenheit mit der Ausstattung in der Einrichtung, die zukünftigen Herausforderungen für die Beratungsanbieter und die Entwicklung der Nachfrage nach Beratung wurden dafür abgefragt.

4.1 Finanzierung

Die Finanzierung der Weiterbildungsberatung erfolgt bei den Anbietern in vielen Fällen nicht ausschließlich über eine Finanzierungsquelle, es überwiegt eine Mischfinanzierung (s. Abb.17 und Abb.18). In Einrichtungen, in denen die Finanzierung ausschließlich über eine Quelle erfolgt, dies ist bei 61 Beratungsanbietern der Fall, überwiegt eine Finanzierung über den Ratsuchenden oder über den Träger.

Sortiert nach der Wichtigkeit der Finanzierungsart für die einzelnen Trägergruppen steht an erster Stelle bei den gesellschaftlichen Großgruppen die *Finanzierung über den Träger* und an zweiter Stelle die *Finanzierung durch den Ratsuchenden* mit 10 %. Bei den öffentlichen/staatlichen Trägern überwiegen die *Projektfinanzierung* mit 23 % und die *Finanzierung über öffentliche Mittel* (Kommune/Land) mit insgesamt knapp 20 %. Der hohe Anteil an Projektfinanzierung zeigt, dass Beratungsangebote oft diskontinuierlich sind. Bei den privaten Anbietern dominiert die *Finanzierung durch die Ratsuchenden* mit 16 %, gefolgt von der *Finanzierung über den Träger* mit 14 % (s. Abb. 18). An dieser Stelle ist zu beachten, dass in allen Trägergruppen nur wenige Anbieter die Frage nach der Finanzierung beantwortet haben. Darüber hinaus wird in vielen Einrichtungen die Beratung über die Weiterbildung (selbst) finanziert, woraus sich schließen lässt, dass in diesen Fällen keine spezielle Finanzierung angegeben wurde.

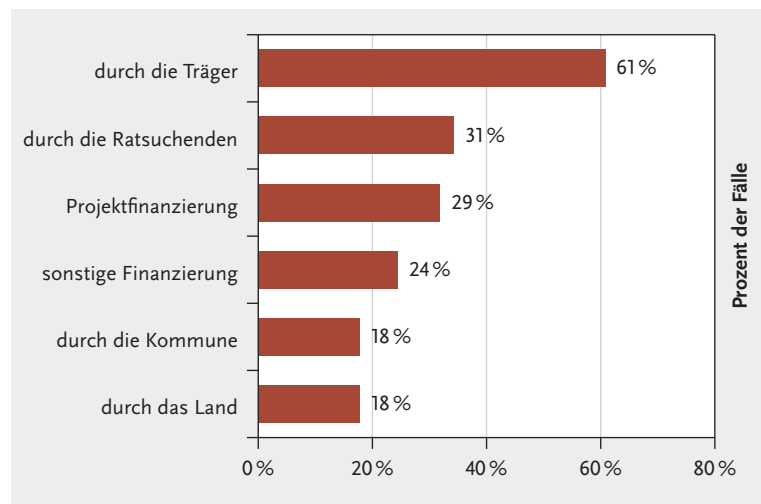


Abb. 17: Finanzierung der Weiterbildungsberatung (Mehrfachnennungen möglich)

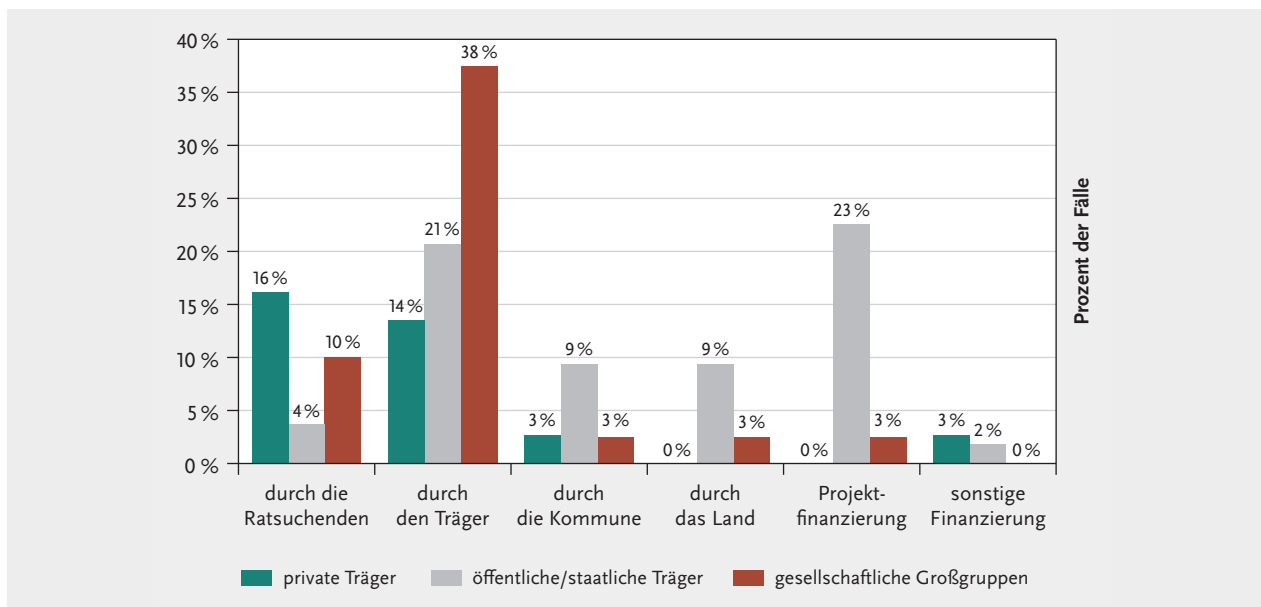


Abb. 18: Finanzierung der Beratung (Mehrfachnennungen möglich)

Bei der Kategorie *sonstige Finanzierung* gaben die Leitenden an, dass die Beratung über den Bund oder die Arbeitsagentur (SGB III und SGB II) finanziert wird. Beide Finanzierungsquellen können zu den öffentlichen Geldern gezählt werden. Weitere Fördergelder wurden vom ESF (Bildungsprämienerberatung), den Arbeitgebern und von Versicherungen bereitgestellt oder stammen aus Erlösen, die über Finanzierungen anderer Aktivitäten eingenommen wurden. Neben der expliziten Finanzierung von Beratung wurde außerdem angegeben, dass die Beratung nicht speziell finanziert wird, da das Beratungsangebot zum gesamten Angebot gehört.

4.2 Ausstattung

Zu den Rahmenbedingungen, unter denen Beratung angeboten wird, gehört weiter die sachliche Ausstattung der Beratungsanbieter. In diesem Punkt zeigte sich durchgängig eine hohe Zufriedenheit (s. Abb. 19).

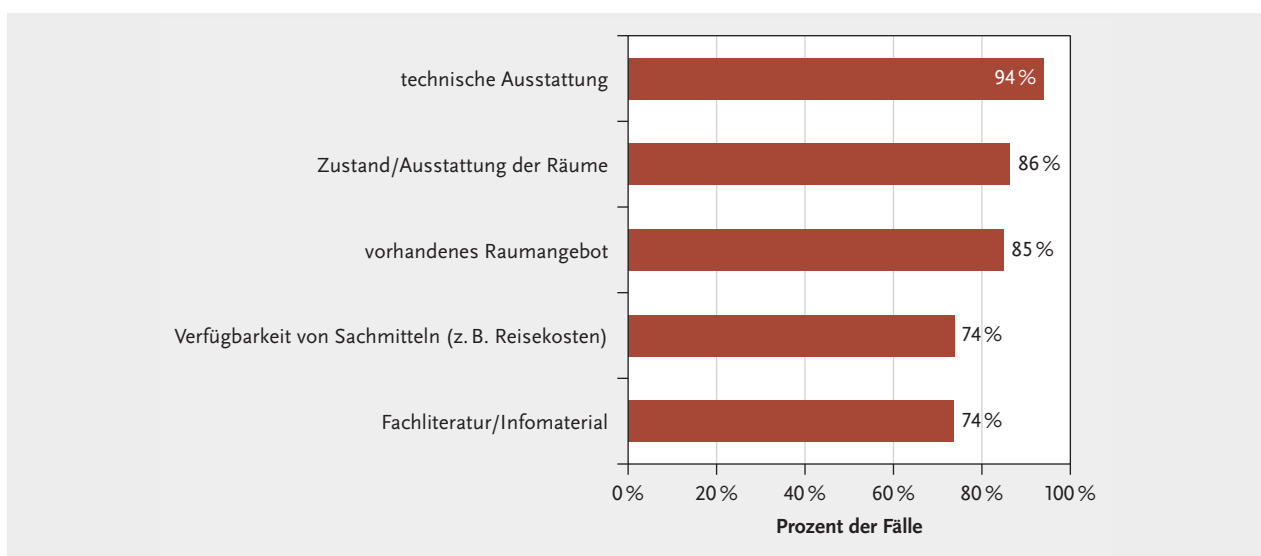


Abb. 19: Zufriedenheit mit der sachlichen Ausstattung

4.3 Qualitätsaktivitäten

Eine systematische Qualitätsentwicklung auf Organisationsebene ist wichtig für gute Beratung, weshalb sich eine Kategorie mit diesem Thema beschäftigt.

Bei der Auswertung der Qualitätsaktivitäten zeigt sich, dass *Qualitätsmanagementsysteme* wie EFQM, DIN EN ISO 9000 oder LQW die häufigste Art sind, die Qualität von Beratung zu sichern (s. Abb. 20).

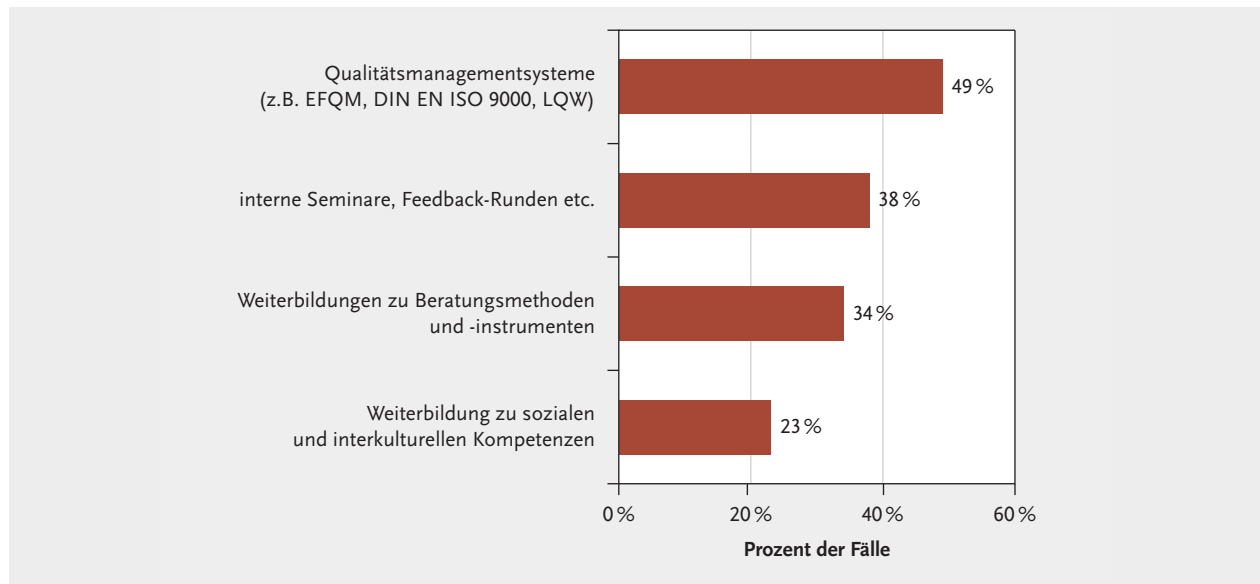


Abb. 20: Qualitätsaktivitäten (Mehrfachnennungen möglich)

Weiterbildungen sowie *interne Seminare* sind ebenfalls wichtige Aktivitäten zur Qualitätsentwicklung. *Supervisionen* werden nur bei 20 % der Anbieter als Qualitätsaktivität eingesetzt. Dies zeigte sich bereits bei Schiersmann/Remmele (2004, S. 94 ff.).

37 % der Beratenden und 21 % der Leitenden gaben an, dass *Beratungsgespräche systematisch* erfasst werden. Die *systematische Erfassung und Auswertung der Beratungsgespräche* im Sinne der Evaluation wird niedriger angegeben als bei der Erhebung von Schiersmann/Remmele (2004).

20 % der Anbieter aus den gesellschaftlichen Großgruppen setzen bisher *keine Qualitätsaktivitäten* ein. Nur 5 % der privaten Anbieter und 13 % der öffentlichen/staatlichen Anbieter verfügen bisher über *keine Qualitätsaktivitäten*. Der geringe Prozentsatz bei den privaten Anbietern lässt sich eventuell auf die Tatsache zurückführen, dass es sich um kleine Einrichtungen handelt, die unter größerem Druck stehen, ihre qualitativ gute Beratungsarbeit gegenüber ihren Kunden offenzulegen. Bei den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen müsste dieser Befund weiter untersucht werden. Bei den öffentlichen/staatlichen Anbietern hängt ggf. die Förderung der Beratung von Qualitätsaktivitäten in den Einrichtungen ab.

Die Experteninterviews wurden dazu genutzt, mehr über die Qualitätsaktivitäten in den Einrichtungen und die systematische Erfassung der Beratungsgespräche zu erfahren. Beratungsprotokolle werden im LN WBB für diejenigen Einrichtungen zukünftig verpflichtend sein, die eine finanzielle Förderung der Beratungsstunden in Anspruch nehmen. Für die verpflichtende Protokollvorlage und die Ausgestaltungen des Vorgangs zwischen Nachweis und Finanzierung wurde daher die Meinung der Experten eingeholt. Die Expertinnen und Experten differenzierten in den Interviews die Beratungsgespräche in Bezug auf deren Erfassung zunächst in zwei Kategorien: Die erste Kategorie betrifft die Weitergabe von kurzen Informationen, die nicht festgehalten wird, die zweite Kategorie bilden die umfangreichen Beratungsgespräche, die teilweise sehr ausführlich dokumentiert werden. Die teils

umfangreichen Dokumentationen richten sich unter anderem nach Standards, die durch Zertifizierungsverfahren festgelegt sind.

Ein Gesprächspartner gab an, dass die Ratsuchenden die Protokolle zur Verfügung gestellt bekommen, da es sich um einen Beratungsprozess mit mehreren Terminen handelt und die Ratsuchenden so bis zum nächsten Termin die nächsten Schritte und das Beratungsziel vorliegen haben.

4.4 Entwicklung der Nachfrage nach Beratung

Wichtig für die weitere politische Diskussion im Hinblick auf die Förderung und die Professionalisierung des Beratungsfeldes ist die Entwicklung der Nachfrage nach Beratung. Leitende und Beratende wurden um eine Einschätzung gebeten. Sowohl von den Leitenden als auch von den Beratenden wird die zukünftige Entwicklung der Nachfrage nach Beratung prinzipiell als ansteigend bewertet (s. Abb. 21).

Auch differenziert nach den Trägergruppen sehen jeweils die Hälfte der privaten und öffentlichen/staatlichen Anbieter sowie die Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen einen leichten Anstieg der Beratung. Knapp ein Viertel der öffentlichen/staatlichen Anbieter sieht sogar einen starken Anstieg der Nachfrage nach Beratung.

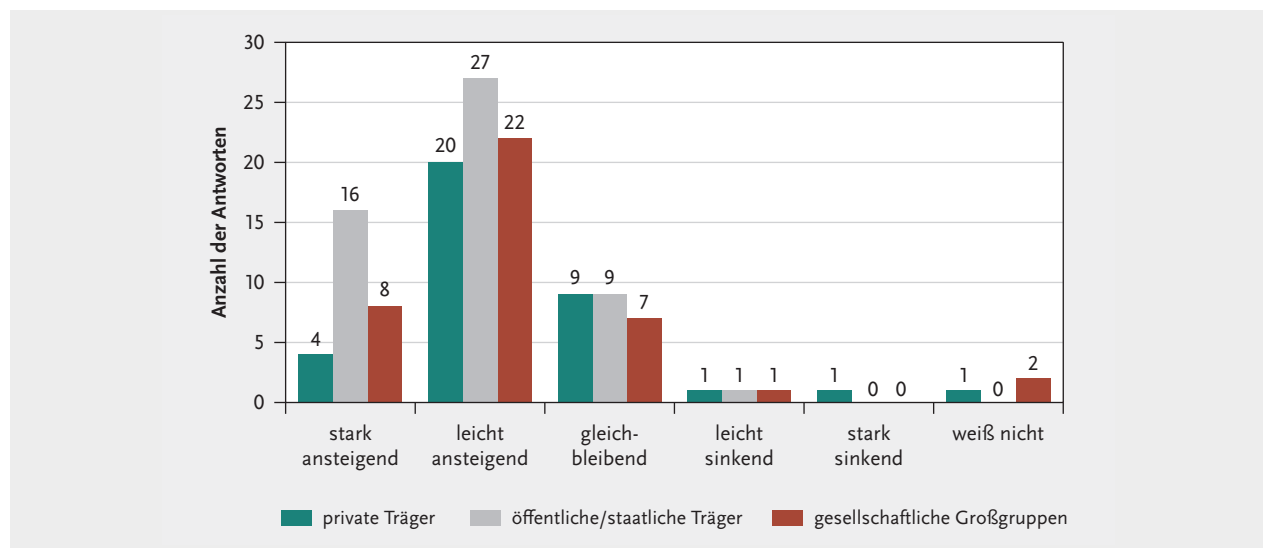


Abb. 21: Entwicklung der Nachfrage nach Beratung

In den Experteninterviews wurde als Hintergrund für die erwartete Steigerung auf die weniger linear verlaufenden Lebensläufe, die von Berufsunterbrechungen und einer steigenden Mobilität gezeichnet sind, hingewiesen. Außerdem würde die große Auswahl an Weiterbildungen den Beratungsbedarf steigern. In diesem Zusammenhang steht nach Expertenmeinung auch, dass ein allgemeiner gesellschaftlicher Wandel stattfindet: Die Individuen haben im Gegensatz zu früher mehr Wahlmöglichkeiten, ihre beruflichen Wünsche auszuleben, sie stehen aber gleichzeitig auch stärker unter dem Druck einer komplexer werdenden Arbeitswelt, was zum Beispiel zu Verunsicherung, aber auch zu Erkrankungen wie Burnout führen kann, wodurch vermehrt nach beruflichen Alternativen gesucht werden muss. Dass Beratung an diesen Übergängen zunehmend nachgefragt wird, hängt nach der Meinung eines Experten damit zusammen, dass die Erkenntnis, dass Lebenslanges Lernen wichtig ist, nach der langjährigen Präsenz dieses Themas bei den Zielgruppen angekommen sei. Die vielen politischen Initiativen zum Lebenslangen Lernen und der damit verbundenen Weiterbildungsförderung haben nach Expertenmeinung gefruchtet. Die Experten berichten, dass es in diesem Zusammenhang

zu einer gesteigerten Anforderung an die Beratung gekommen ist: Der Anspruch an die Beratungsqualität bzw. an die Professionalisierung nimmt zu.

4.5 Herausforderungen für Einrichtungen

Die Einrichtungen wurden gebeten, eine Einschätzung abzugeben, mit welchen Herausforderungen die Beratungsanbieter zukünftig konfrontiert sein werden. Folgende Herausforderungen wurden erfragt, wobei durch die Kategorie „Sonstige“ ermöglicht wurde, weitere (vielleicht auch einrichtungsspezifische) Herausforderungen zu ergänzen.

- stärkere finanzielle Unterstützung der Beratungseinrichtungen
- mehr Öffentlichkeitsarbeit
- verstärkte Arbeit in Netzwerken und Kooperationen für Synergieeffekte
- größeres Angebotsspektrum
- Erhöhung der Beratungskompetenz (z. B. durch Weiterbildung)
- mehr Transparenz des Beratungsfeldes für Ratsuchende
- Senkung der Hemmschwelle, Beratung in Anspruch zu nehmen
- neue Beratungsformen (z. B. Onlineberatung: Video-Chat, Chat)
- verstärkt interne Qualitätsaktivitäten
- stärkere Arbeitsentlastung des Beratungspersonals (weniger Verwaltungsarbeit; mehr Zeit, sich auf Beratungen vorzubereiten)
- Sonstige: _____

Die Auswertung zeigt ein heterogenes Bild. Trägerübergreifend sehen alle Anbieter eine *stärkere finanzielle Unterstützung* der Beratungseinrichtungen als größte Herausforderung (44 %) (s. Abb. 22).

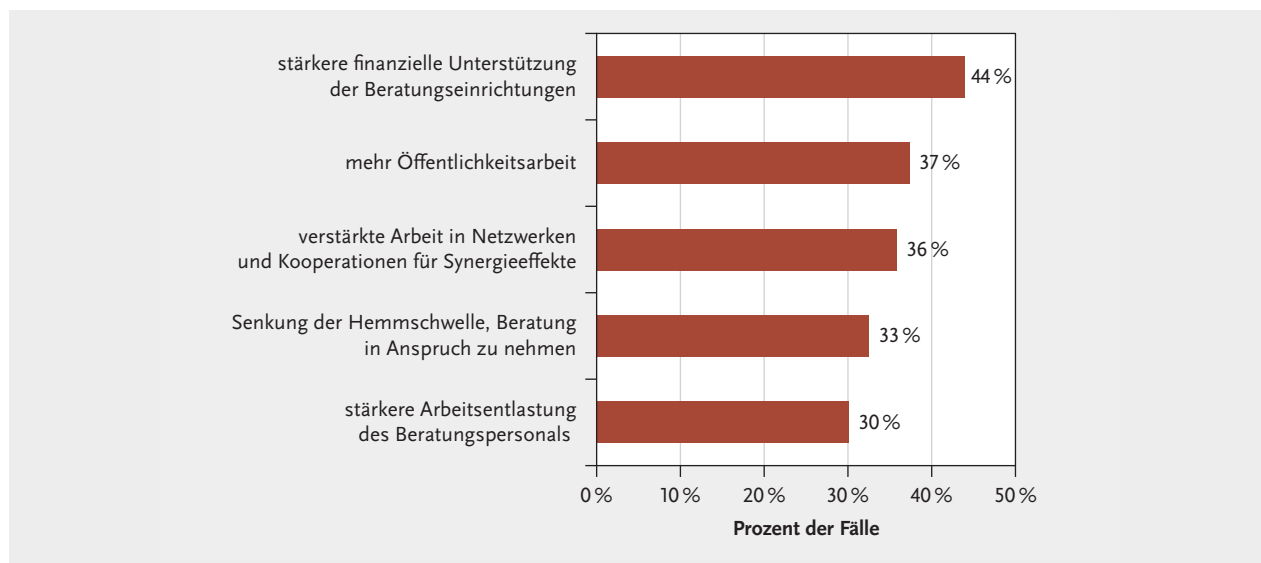


Abb. 22: Herausforderungen für die Einrichtungen der Weiterbildungsberatung (Mehrfachnennungen möglich)

53 % der Anbieter mit einer öffentlichen/staatlichen Trägerschaft, 38 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen und 35 % der privaten Anbieter sehen in der finanziellen Unterstützung die größte Herausforderung.

Wie eine stärkere finanzielle Unterstützung konkret aussehen könnte, wurde in den Experteninterviews nachgefragt (s. u.).

Betrachtet man die unterschiedlichen Trägergruppen, so ist interessant, dass 54 % der öffentlichen/staatlichen Anbieter und 33 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen eine *stärkere Arbeits-*

entlastung des Beratungspersonals als Herausforderung wahrnehmen, wohingegen dies nur 5 % der privaten Anbieter tun. Die Einschätzung bei den privaten Anbietern resultiert vermutlich aus der Größe der Einrichtungen. Private Anbieter können die Arbeitsbelastung wahrscheinlich besser regulieren. Im Vergleich zu den Angaben der Leitungen divergieren die Antworten der Beratenden stärker. Eine stärkere *Arbeitsentlastung der Beratenden* stellt für diese mit 0 % bei den privaten Anbietern, 32 % bei den öffentlichen/staatlichen Anbietern und 8 % bei den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen keine besondere Herausforderung dar (Leitungen 5 %; 54 %; 33 %).

Beratende aus den von den gesellschaftlichen Großgruppen getragenen Einrichtungen sehen in einer *verstärkten Arbeit in Netzwerken und Kooperationen für Synergieeffekte* (43 %) die größte Herausforderung, gefolgt von einer *verstärkten Öffentlichkeitsarbeit* mit 38 %.

Die privaten Anbieter sehen Herausforderungen in den Punkten *mehr Öffentlichkeitsarbeit* und *Senkung der Hemmschwelle, Beratung in Anspruch zu nehmen* (mit je 38 %). Hervorzuheben ist, dass die Beratenden der privaten Anbieter im Gegensatz zu den Leitenden eine wichtige Herausforderung in einer *transparenteren Gestaltung des Beratungsfeldes* sehen (38 % im Vergleich zu 8 % bei den Leitenden). Einer *stärkeren finanziellen Unterstützung*, die bei den Leitenden übergreifend als wichtigste Herausforderung gesehen wird, wird dagegen von den Beratenden wenig Bedeutung beigemessen (13 % Beratende, 35 % Leitende) (s. Abb. 23).

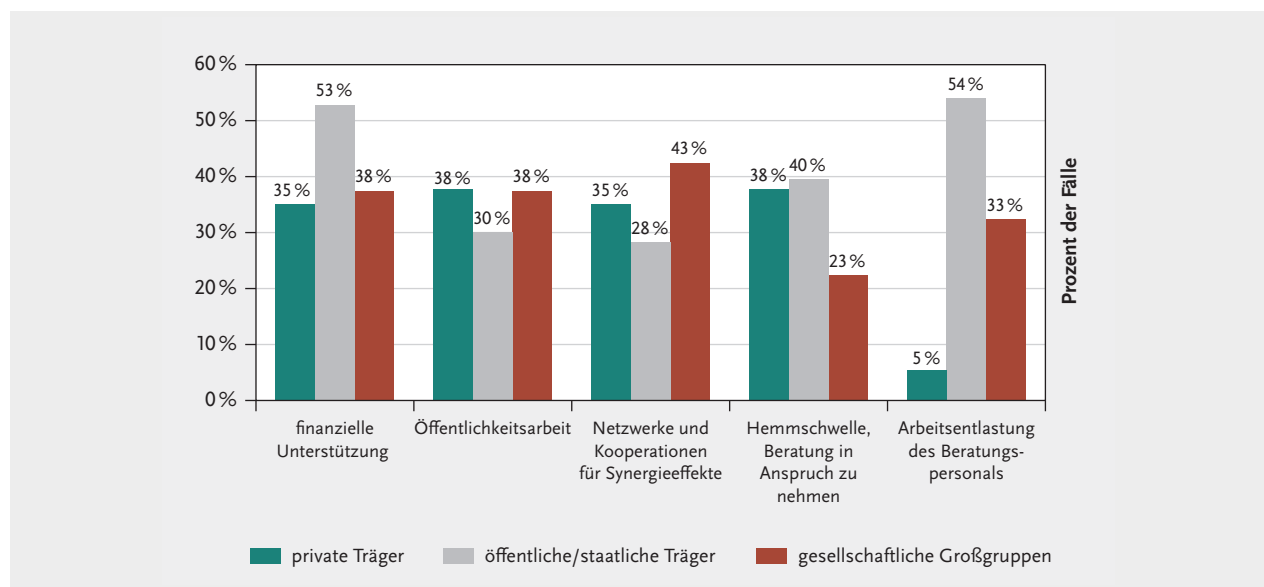


Abb. 23: Herausforderungen für Einrichtungen der Weiterbildungsberatung nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)

Speziell dem Aspekt der verstärkten finanziellen Unterstützung wurde in den Experteninterviews nachgegangen. Die Experten, die für ihre Einrichtung eine stärkere finanzielle Unterstützung fordern, wünschen diese vom Land Baden-Württemberg. Eine konsequente Förderung von Beraterstellen, die es jeder Einrichtung ermöglicht, Beratende einzustellen, die trägerneutral und interessenssibel beraten, wäre aus Expertensicht wünschenswert.

5 Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen

In der Kategorie Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen wurde neben den beruflichen Abschlüssen auch nach den zusätzlichen beratungsspezifischen Qualifikationen und Zertifikaten gefragt, die die Beratenden für ihre Tätigkeit erlangt haben. Zunächst wurde eine Übersicht über die Fachbereiche der Hochschulabsolventen erstellt. Anschließend wurden der Weiterbildungsbedarf sowie die Motivation für eine Teilnahme an einer Weiterbildung und hinderliche Faktoren für eine Teilnahme aufgeführt.

5.1 Berufliche Abschlüsse und beratungsspezifische Qualifikationen/Zertifikate

Obwohl es sich bei Beratung um eine anspruchsvolle und umfassende Dienstleistung handelt, gibt es bis heute keine Regelungen in Bezug auf grundlegende Ausbildungen, die Beratende für eine Tätigkeit in der Beratung vorweisen müssen. Wie eingangs beschrieben, beschäftigen die 136 befragten Einrichtungen 904 Beratende. Die meisten verfügen über einen (Fach-)Hochschulabschluss (644). Keinen qualifizierten Abschluss haben lediglich 26 Beratende. Die übrigen 234 Beratenden haben eine berufliche Ausbildung (betriebliche Ausbildung oder Fachschulausbildung). Tabelle 2 zeigt die Verteilung der Fachbereiche der (Fach-)Hochschulabsolventen. Demnach studierten die meisten ein geisteswissenschaftliches Fach oder Pädagogik/Sozialpädagogik. Überraschend ist die Anzahl der Beratenden, die einen technischen bzw. naturwissenschaftlichen Studiengang absolviert haben.

Tab. 2: Fachbereiche der (Fach-)Hochschulabsolventen

Geisteswissenschaften	161
Pädagogik/Sozialpädagogik	150
Technik/Naturwissenschaften	113
Wirtschaftswissenschaften/Betriebswirtschaft	72
Sozialwissenschaften/Soziologie	19
Psychologie	13
Jura	3

Die Beratungsqualität von Einrichtungen hängt u. a. auch mit den Kompetenzen der Beratenden zusammen. Weiterbildungen bzw. Zusatzqualifikationen stellen eine wesentliche Grundlage für die Professionalisierung der Beratenden aus den unterschiedlichen Fachbereichen dar, damit den Ratsuchenden professionelle Beratung angeboten werden kann. Berater benötigen für die Durchführung von Beratungen sowohl Prozesskompetenz als auch fachspezifisches Wissen. Bei der Einstellung des Beratungspersonals legen die Experten deshalb großen Wert auf gut geschulte Mitarbeiter/-innen. Beratende mit sozialen oder geisteswissenschaftlichen Studienabschlüssen (z. B. im Bereich Pädagogik) werden von ihnen bevorzugt eingestellt, da in diesem Bereich der „Umgang mit Menschen“ sowie u. U. sogar Beratungsaspekte Teil des Studiums sind. Zusatzqualifikationen können durchaus während der Anstellung erworben werden. Für die Experten stellt der Erwerb beratungsspezifischer

Weiterbildungen auch für erfahrene Beratende einen wichtigen Aspekt für die Steigerung der Professionalisierung der Beratung dar.

Die Leitungen und die Beratenden wurden zu ihrer Teilnahme an Weiterbildungen und ihren Zusatzqualifikationen bzw. Zertifikaten befragt. 56 % der Leitungen und 68 % der Beratenden gaben an, über beratungsspezifische Zusatzqualifikationen zu verfügen.

Nach der Einteilung in die drei Trägergruppen ergibt sich folgendes Bild für die Leitungen: 64 % der Leitungen der öffentlichen/staatlichen Anbieter, 59 % der Leitungen der privaten Anbieter und 36 % der Leitungen der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen haben Zusatzqualifikationen/Zertifikate erlangt (s. Abb. 24). Bei den Beratenden ergibt sich differenziert nach Trägern folgendes Bild: Ca. 50 % der Beratenden der privaten Träger, 54 % der Beratenden der Anbieter gesellschaftlicher Großgruppen und 71 % der Beratenden der öffentlichen/staatlichen Anbieter haben Zusatzqualifikationen/Zertifikate erworben. Bei den privaten Anbietern und den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen haben nicht 100 % geantwortet.

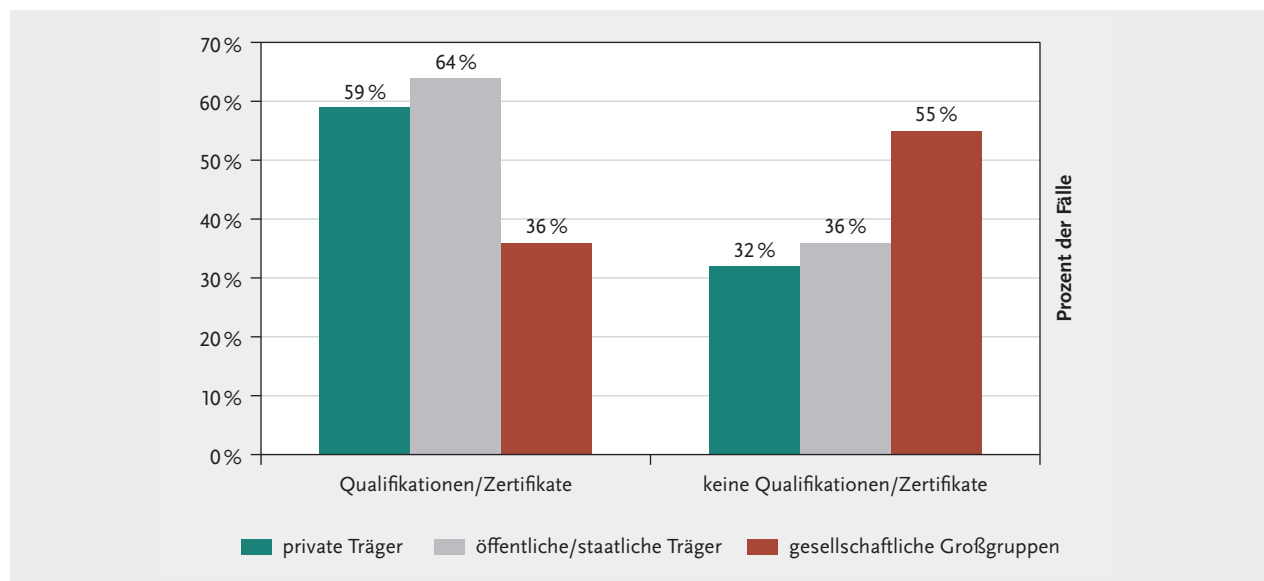


Abb. 24: Zusätzliche beratungsspezifische Qualifikationen/Zertifikate nach Trägern

5.2 Weiterbildungsbedarf

Vor diesem heterogenen Hintergrund stellte sich die Frage nach dem aktuellen Weiterbildungsbedarf. Sowohl die Leitungen als auch die Beratenden erachteten hier die *Kompetenzerfassung, -bewertung und -bilanzierung* sowie die *Rahmenbedingungen professioneller Beratung* (u. a. Vernetzung, rechtliche Grundlagen) als wichtige Themen (mit jeweils ca. 40 %). An dritter Stelle steht bei den Leitungen die ratsuchende Person (*Dimensionen der Ratsuchenden im Hinblick auf Lebenslanges Lernen* mit 29 %) und bei den Beratenden *Beratungssettings und Beratungsprozess* (mit je 22 %) (s. Abb. 25).

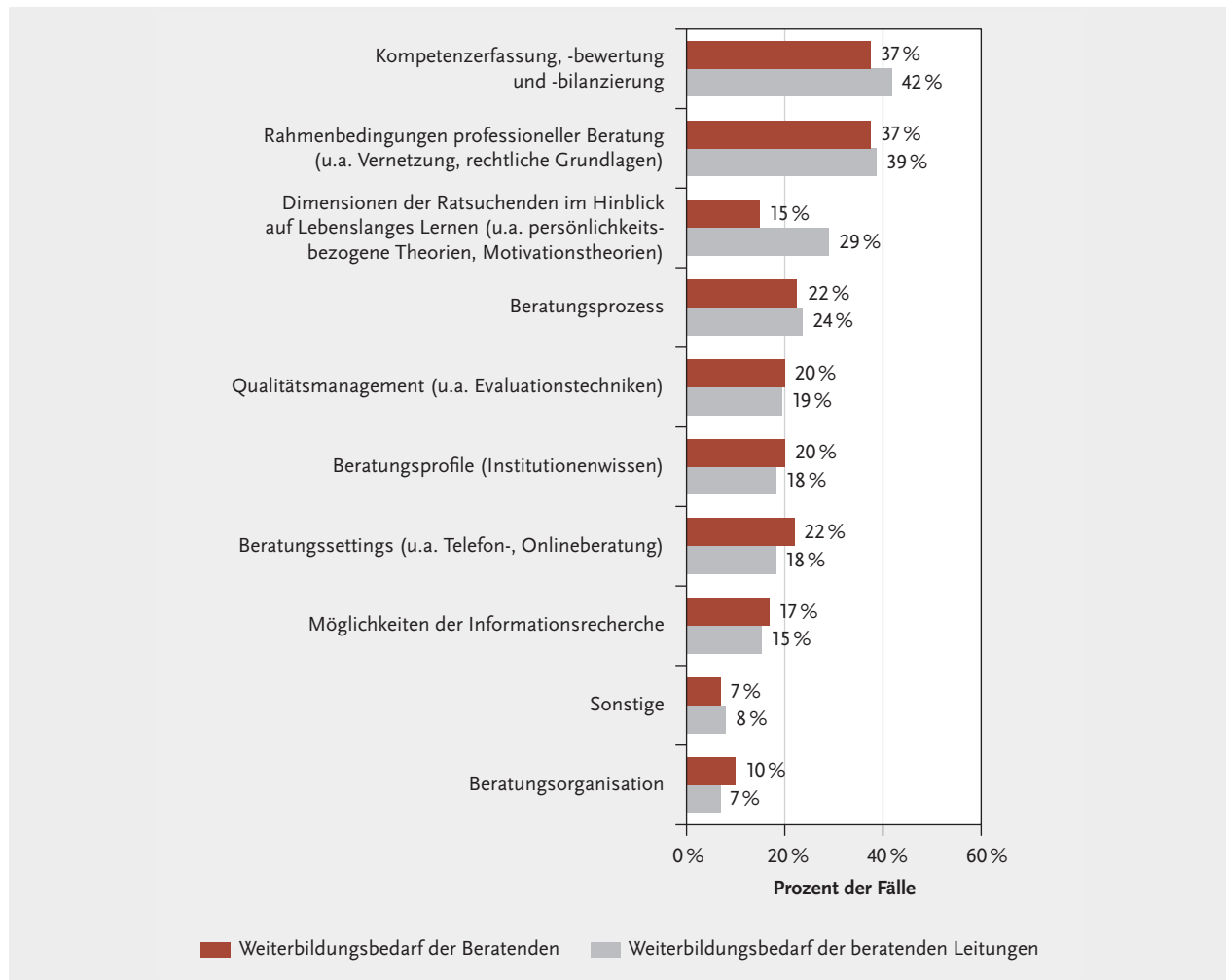


Abb. 25: Weiterbildungsbedarf der Beratenden und der beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)

5.3 Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung

Neben dem Weiterbildungsbedarf war interessant, welche Motivation hinter der Teilnahme an Weiterbildungen steht. Sowohl die Leitungen als auch die Beratenden gaben als wichtigsten Motivationsfaktor die *Förderung der beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten* an (je ca. 90 %). Auch bei der Einteilung nach Trägern ist dies für alle Gruppen bei den Leitungen das wichtigste Motiv. Der zweite wichtige Motivationsfaktor bei beiden Gruppen ist der *Austausch mit Kollegen und Kolleginnen* (bei beiden über 50 %) (s. Abb. 26).



Abb. 26: Motivation für die Teilnahme an Weiterbildung von Beratern und beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)

Die Einteilung in die Trägergruppen spiegelt diese Reihenfolge in allen Gruppen wider (s. Abb. 26). Hervorzuheben ist, dass die Anbieter, die den gesellschaftlichen Großgruppen zuzuordnen sind, sehr viel seltener als die beiden anderen Anbietergruppen angeben, dass der Arbeitgeber Arbeitszeit für Weiterbildungen zur Verfügung stellt.

5.4 Hinderliche Faktoren für die Teilnahme an Weiterbildung

Selbst bei einer hohen Weiterbildungsmotivation kann es hinderliche Gründe geben, die dazu beitragen, dass die Weiterbildungsabsicht nicht realisiert wird, weshalb ergänzend zu den Motivationsfaktoren nach hinderlichen Gründen gefragt wurde. Hinderliche Faktoren für die Teilnahme an einer Weiterbildung sind sowohl für die Leitungen als auch für die Beratenden das zu *hohe Arbeitspensum* und der *Personalmangel*. An dritter Stelle steht bei den Leitungen, dass es *keine Finanzierung durch die Einrichtung* gibt sowie dass *Weiterbildungen in die Freizeit/Familienzeit fallen* (je 30 %). Für die Beratenden ist ein hinderlicher Faktor, dass *kein qualitativ geeignetes Angebot vorhanden* ist (22 %) (s. Abb. 27).

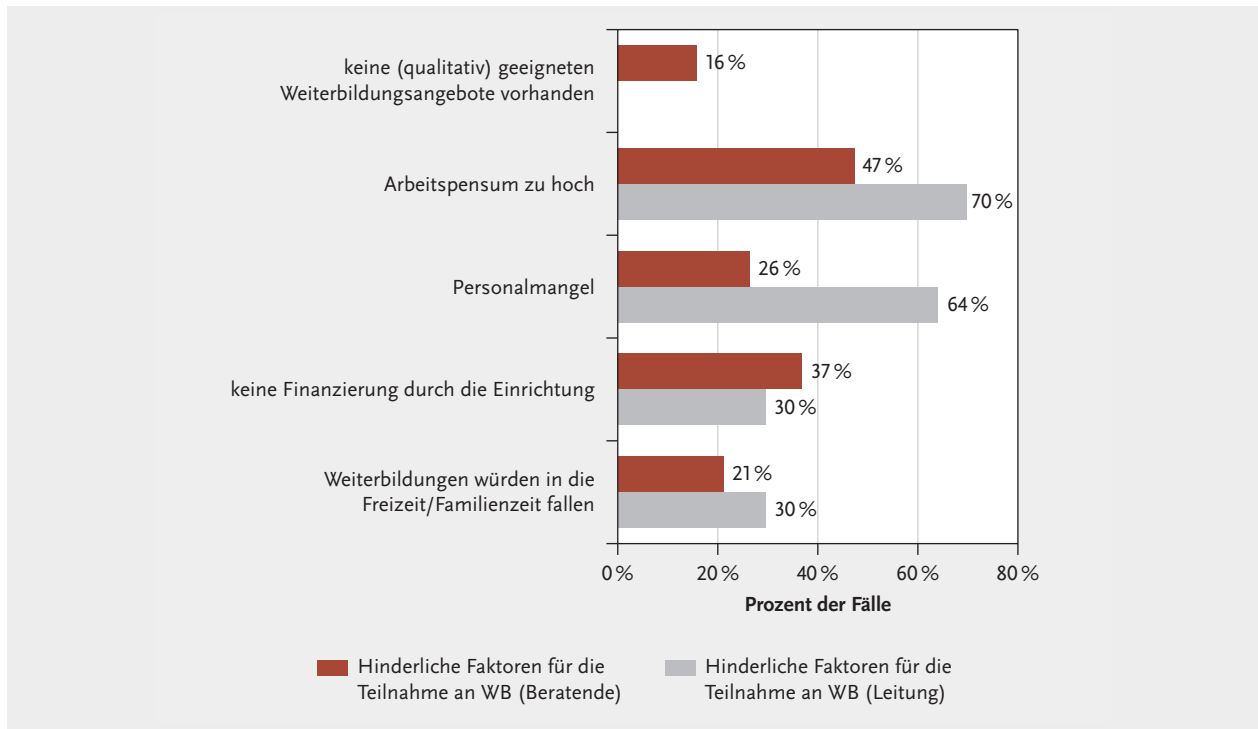


Abb. 27: Hinderliche Faktoren für die Teilnahme an Weiterbildung von Beratenden und beratenden Leitungen (Mehrfachnennungen möglich)

Im Hinblick auf die Einteilung nach Trägergruppen zeigt sich ein heterogenes Bild. 40 % der Leitungen der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen gaben an, dass das *Arbeitspensum zu hoch* ist. Dies gaben hingegen nur 15 % der Leitungen der öffentlichen/staatlichen und 11 % der privaten Anbieter an. *Weiterbildungen würden in die Freizeit/Familienzeit fallen* ist ebenfalls hauptsächlich bei den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen (20 %) ein hinderlicher Faktor für die Teilnahme an Weiterbildungen. Für nur 6 % der öffentlichen/staatlichen Anbieter und 3 % der privaten stellt dies einen hinderlichen Grund dar (s. Abb. 27).

Bei den Leitenden der gesellschaftlichen Großgruppen überwiegen somit die institutionellen Rahmenbedingungen als hinderliche Faktoren, an Weiterbildungen teilzunehmen.

6 Austausch und Kooperationen

Das LN WBB soll zukünftig einen Austausch zwischen verschiedenen Weiterbildungsberatungseinrichtungen fördern und Kooperationen anregen. Daher wurde mit dieser Kategorie zunächst ein Überblick über den Ist-Zustand erstellt.

Die Leitenden und die Beratenden wurden zu ihren aktuell bestehenden Kooperationen und Austauschaktivitäten in Bezug auf die Beratungen befragt. Bei den Leitungen gaben 60 % der privaten Anbieter, 74 % der öffentlichen/staatlichen Anbieter und 68 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen an, mit anderen Beratungseinrichtungen zu kooperieren bzw. sich auszutauschen.

Bei den Beratenden gaben hingegen 0 % der privaten Anbieter, 15 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen und 32 % der öffentlichen/staatlichen Anbieter an, dass bereits ein Austausch mit anderen Anbietern stattfindet. In Bezug auf die zukünftigen Herausforderungen für die Beratung haben die Beratenden angegeben, dass sie eine stärkere Arbeit in Netzwerken für notwendig erachten. Anhand dieser Angaben ist an dieser Stelle anzunehmen, dass die Netzwerkarbeit hauptsächlich über einen Austausch der Leitungen erfolgt und ein stärkerer Einbezug der Beratenden zukünftig notwendig ist.

In den Experteninterviews wurde bestätigt, dass auf Leitungsebene Kooperationen bestehen und ein Austausch stattfindet. Die Beratenden tauschen sich innerhalb der eigenen Einrichtung aus. Nur in einigen Fällen bestehen Kooperationen zwischen den Beratenden auf Landes- und Bundesebene. Einen verstärkten trägerübergreifenden Austausch, der optimalerweise von einer objektiven Stelle initiiert wird, halten die Experten für eine sinnvolle Ergänzung. Für die Umsetzung solcher Arbeitsgrup-

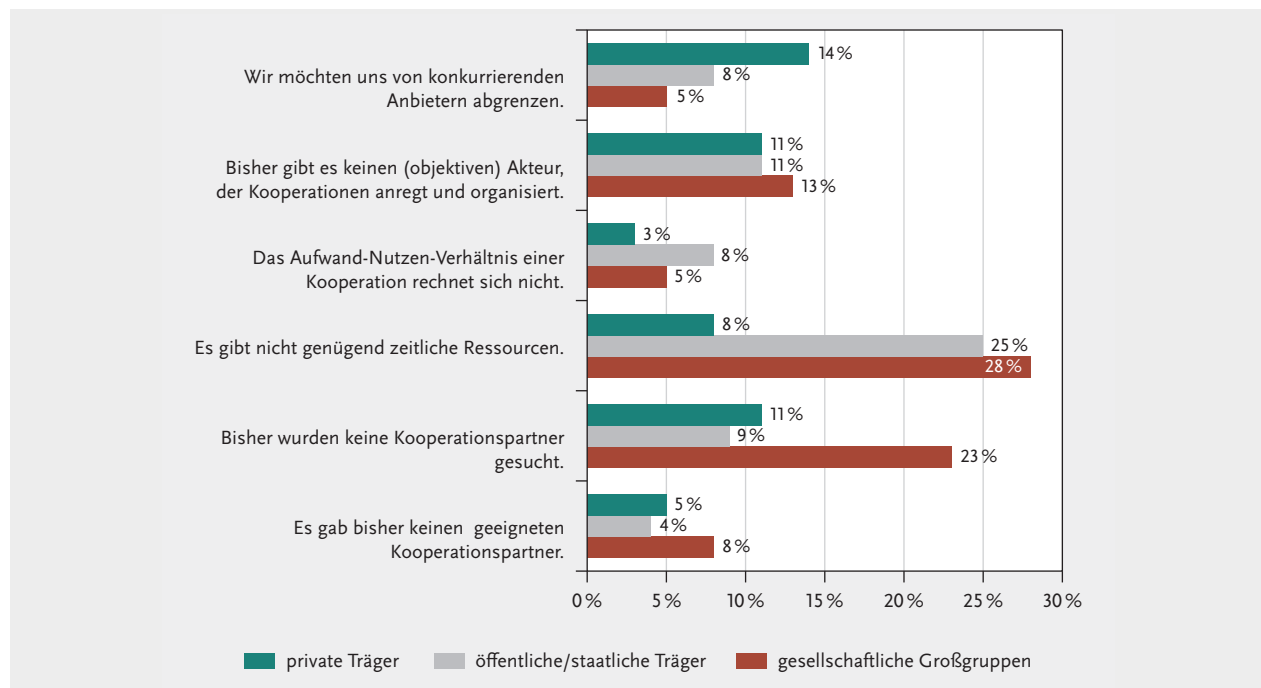


Abb. 28: Hinderliche Faktoren bei Kooperationen nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)

pen schlagen die Experten (halbtägige) Veranstaltungen vor, bei denen die Beratenden auf der einen Seite die Möglichkeit bekommen, sich persönlich auszutauschen, aber auf der anderen Seite auch eine inhaltliche Komponente bearbeiten. Inhaltliche Komponenten könnten in diesem Zusammenhang durch Experten verschiedener Fachrichtungen gestaltet werden. Auch die Behandlung von beratungsrelevanten Themen, wie neue Entwicklungen in der Beratungspraxis oder neue Beratungstools, könnten Teil dieser Treffen werden.

Als Hindernis für Kooperationen stehen *die fehlenden zeitlichen Ressourcen* bei den öffentlichen/staatlichen Anbietern und bei den Anbietern der gesellschaftlichen Großgruppen im Vordergrund (s. Abb. 28). 23 % der Anbieter der gesellschaftlichen Großgruppen gaben zudem an, bisher *keine Kooperationspartner gesucht* zu haben.

7 Schwerpunkte der Bestandsaufnahme in Bezug zum LN WBB

Wie eingangs erläutert, wurde die Bestandsaufnahme im Rahmen des Projekts „Aufbau eines Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ durchgeführt. Alle Kategorien wurden deshalb auch mit Bezug auf das geplante Netzwerk gewählt. Im Folgenden werden Aspekte aufgegriffen, die für die Arbeit im Netzwerk von besonderer Bedeutung sind und zu großen Teilen im Rahmen der Projektlaufzeit bereits realisiert worden sind.

7.1 Weiterbildung für Beratende

Im Zusammenhang mit dem Projekt „Aufbau eines Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung“ stand die Weiterbildung „Personenbezogene Beratung – Grundlagen und Anwendungsbereiche für das Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung“, die von der Universität Heidelberg in Kooperation mit dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg angeboten wurde. Die Bestandsaufnahme wurde dazu genutzt, um den Weiterbildungsbedarf der Beratenden zu ermitteln und den Bedarf mit dem Angebot des LN WBB abzugleichen.

Die Bestandsaufnahme zeigte, dass der Weiterbildungsbedarf mit der Themengewichtung in der Weiterbildung im Rahmen des Projekts LN WBB übereinstimmt. Lediglich dem Beratungsprozess wurde von den Beratenden in der Bestandsaufnahme weniger Bedeutung beigemessen als der Themengewichtung bei der Planung der Weiterbildung. Dies liegt vermutlich daran, dass die meisten Anbieter pro Ratsuchendem lediglich einen Beratungstermin durchführen. Mehrere Beratungstermine mit einem Ratsuchenden werden eher selten durchgeführt (s. Kap. 3.5), weshalb der Beratungsprozess wahrscheinlich als weniger wichtig angesehen wird. Jedoch ist der Beratungsprozess (u. a. Gesprächsmethoden) wichtiges Grundlagenwissen für alle Beratenden. Daher wird der Beratungsprozess in der Weiterbildung im Basismodul umfangreich behandelt. Ziel der Weiterbildung im Rahmen des LN WBB ist, dass möglichst viele Beratenden eine qualifizierte Zusatzausbildung erhalten können.

Die hohe Nachfrage nach Weiterbildung sowie die Angaben zum Weiterbildungsbedarfs in der Bestandsaufnahme zeigen, dass sowohl die Bereitschaft als auch der Bedarf hoch sind und deswegen auch zukünftig entsprechende Angebote notwendig sind (s. Abb. 25).

7.2 Aufbau und Arbeit des Netzwerks

Die Bestandsaufnahme wurde dazu genutzt, um etwas über die Einschätzung der Einrichtungen zum LN WBB in Erfahrung zu bringen. Als wichtigstes Ziel des LN WBB sehen sowohl die Leitenden als auch die Beratenden die *Erleichterung des Zugangs für Ratsuchende zu einem transparenten und niedrigschwelligen Beratungsangebot*. Bei den Beratenden folgt danach die *Sensibilisierung der politischen Öffentlichkeit* und bei den Leitenden die *Durchführung der Bestandsaufnahme*. Nach Trägern aufgegliedert

schätzen die Anbieter die Ziele sehr ähnlich ein, einzige Ausnahme ist hier die *Etablierung gemeinsamer Qualitätsstandards*. Diesen wird vonseiten der öffentlichen/staatlichen Anbieter die größte Bedeutung beigemessen. Für die privaten Anbieter ist die *Verbesserung der Informationsmöglichkeiten* neben der *Durchführung der Bestandsaufnahme* am wichtigsten (s. Abb. 29).

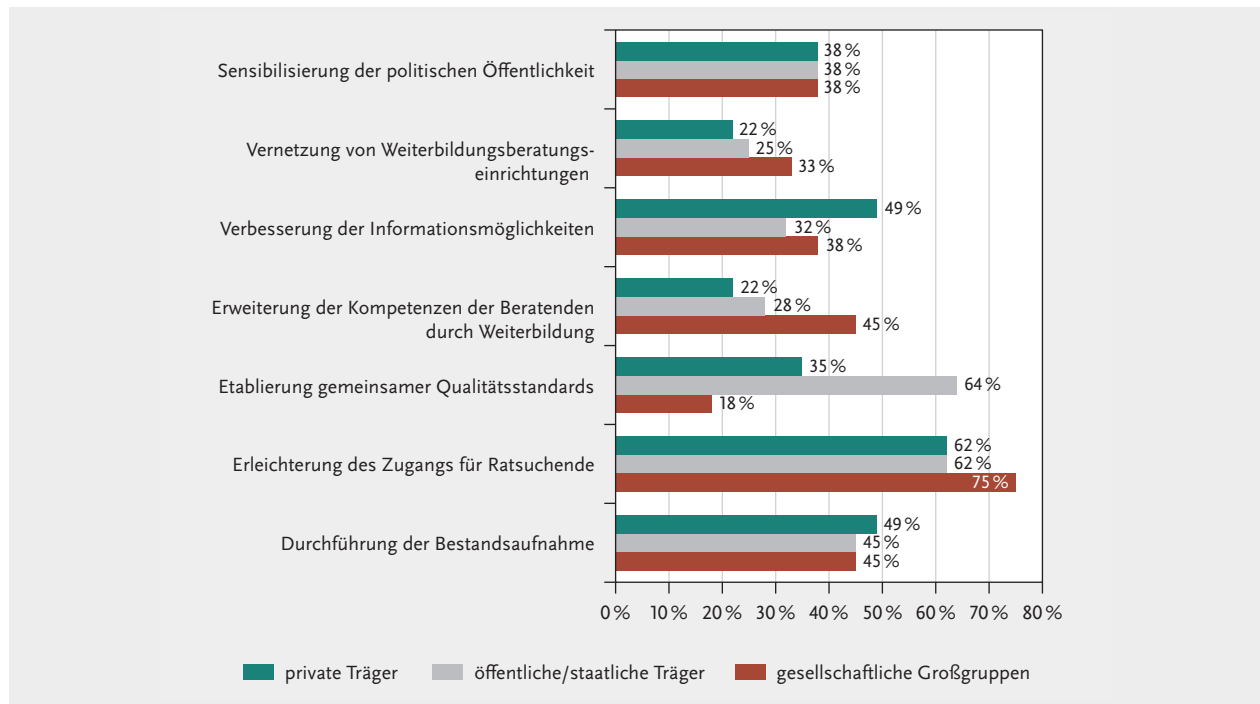


Abb. 29: Einschätzung der wichtigsten Ziele des LN WBB nach Trägern (Mehrfachnennungen möglich)

Die Antworten der Experten helfen das Bild zu differenzieren. Einig sind sich fünf der sechs Experten bei der *Erleichterung des Zugangs für Ratsuchende*. Die *Bestandsaufnahme* und die *Vernetzung inklusive der Festlegung gemeinsamer Qualitätsstandards* bergen für eine Expertin den Vorteil, dass durch diese Grundlage eine Dynamik entstehen kann, die u. a. einen besseren *Austausch* zwischen den Einrichtungen, aber auch einen *transparenteren Zugang für Ratsuchende* sowie mehr *Aufmerksamkeit vonseiten der politischen Öffentlichkeit* nach sich zieht. Einen weiteren Mehrwert des LN WBB sehen zwei Experten, im Zusammenhang mit den Qualitätsstandards, in der Qualifizierungsmöglichkeit für Berater im Rahmen der Weiterbildung „Personenbezogene Beratung – Grundlagen und Anwendungsbereiche für das Feld Bildung, Beruf und Beschäftigung“.

Die Experten bemerkten allerdings, dass sie grundsätzlich alle Ziele für wichtig erachten. Ihrer Ansicht nach erfolgt eine Verschiebung der wichtigsten Ziele zwischen dem Aufbau des LN WBB und dem Start der Netzwerkarbeit ab 2015. Für die eigentliche Netzwerkarbeit ab 2015 betonten die Experten, dass es für die zukünftige erfolgreiche Umsetzung des LN WBB notwendig ist, die Kursberatung klar von einer trägerneutralen Weiterbildungsberatung, wie sie im Sinne des LN WBB gedacht wird, zu trennen.

Eine weitere Handlungsempfehlung der Experten ist die Versendung regelmäßiger *Newsletter* mit Informationen zum LN WBB und neuen Impulsen für die Beratenden. Hierdurch kann eine bessere Vernetzung gefördert und die Identifizierung mit dem Netzwerk gesteigert werden.

In den Experteninterviews wurde ebenfalls der Frage nach den *Qualitätsaktivitäten* und in diesem Zusammenhang der systematischen Erfassung der Beratungsgespräche nachgegangen, da dies ein wesentlicher Bestandteil des LN WBB ist. Nach Expertenmeinung sollte eine Erfassung angestrebt werden, die leicht und schnell durchzuführen ist. Diese Empfehlungen zugrunde legend, wurde ein Bogen von den LN WBB-Kooperationspartnern erstellt, der auf www.fortbildung.de zu finden ist.

Des Weiteren herrscht bei den Experten Konsens darüber, dass der Anspruch an die Beratungsqualität bzw. an die Professionalisierung zunimmt. Die Einführung von Qualitätsmerkmalen ist ein wichtiger Aspekt des LN WBB. Ratsuchende können sich bei der Auswahl der Beratungseinrichtung davon überzeugen, dass die Qualität der Beratungsleistung gewährleistet ist. Der Zugang für Ratsuchende wird erleichtert und die Informationsmöglichkeiten verbessert.

Einen Mehrwert bietet das Netzwerk dadurch, dass definiert ist, was „gute“ Weiterbildungsberatung ist. Hierzu gehört nach Expertenmeinung auch, dass die Interessen der Ratsuchenden im Zentrum stehen und durch die Vernetzung die Ratsuchenden im Landesnetzwerk weiterverwiesen werden an die Stellen, an denen die bestmögliche Beratung für die jeweiligen Anliegen gegeben ist.

Die gesellschaftlichen Großgruppen sehen in einer verstärkten Arbeit in Netzwerken und Kooperationen für Synergieeffekte (43 %) die größte Herausforderung, gefolgt von einer verstärkten Öffentlichkeitsarbeit mit 38 %. Diese Herausforderungen bestätigen das LN WBB sowohl in der Notwendigkeit einer Finanzierung von Beratung als auch in der Netzwerktätigkeit an sich. Im Rahmen des LN WBB werden ab dem 01.01.2015 einzelne Beratungsstunden bezuschusst. Ein wichtiges Anliegen der Experten ist, dass das Kostenfinanzierungsmodell des LN WBB trotz eines geringen Verwaltungsaufwandes die Qualitätssicherung im Fokus behält und gewährleistet. Die Experten erwarten eine Förderung vom Land, die die anfallenden Kosten voll deckt.

8 Fazit

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Bestandsaufnahme und der Experteninterviews im Hinblick auf die wichtigsten Ergebnisse in einem Kurzfazit zusammengefasst.

8.1 Beratungsformen

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass die wichtigste Beratungsform – nach wie vor – die persönliche (Face-to-face-)Beratung ist. Neben dieser nimmt die Telefonberatung bei allen Trägern einen hohen Stellenwert ein – vor allem auch ohne Termin.

Entscheidet sich ein Ratsuchender, in Baden-Württemberg Weiterbildungsberatung in Anspruch zu nehmen, muss er oder sie in der Regel bis maximal zwei Wochen auf einen Termin warten. In der Mehrzahl der Fälle finden ein oder zwei Beratungsgespräche pro Ratsuchendem zu Weiterbildungsthemen statt, die in den meisten Fällen bis zu 60 Minuten dauern.

8.2 Anbieter von Weiterbildungsberatung

In Baden-Württemberg gibt es ein breites Spektrum an Weiterbildungsberatungsanbietern. Diese sind verstärkt an einer Arbeit in Netzwerken und Kooperationen sowie an mehr Öffentlichkeitsarbeit interessiert. Hier bietet das Landesnetzwerk Weiterbildungsberatung ein nützliches Angebot, das künftig die Weiterbildungsberatungslandschaft Baden-Württembergs zum regen Austausch einlädt.

Wünsche der Beratungsanbieter sind sowohl Arbeitsentlastung des Beratungspersonals als auch eine stärkere finanzielle Unterstützung der Einrichtungen.

Die sachliche Ausstattung der Einrichtungen wurde durchweg als gut bewertet, was als gute Voraussetzung für verschiedene Beratungssettings gewertet werden kann.

8.3 Beratende

In Bezug auf beratungsspezifische Zusatzqualifikationen und Zertifikate von Beratenden zeigen die Ergebnisse, dass viele Beratende bereits über solche verfügen. Dennoch besteht weiterhin Bedarf, an Weiterbildungen teilzunehmen, um die Professionalität der Beratenden langfristig sicherstellen zu können. Für die Teilnahme an Weiterbildung ist für die Beratenden besonders motivierend, dass sie ihre beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten steigern können und sich mit anderen Beratenden austauschen.

Literaturverzeichnis

- Bilger, F. (2013):** Resultate des Adult Education Survey 2012. Bielefeld: wbv
- Gnahn, D. (2010):** Träger der Erwachsenenbildung. In: Arnold, R./Nolda, S./Nuissl, E. (Hrsg.): Wörterbuch Erwachsenenbildung. 2. überarbeitete Auflage. Bad Heilbrunn: Klinkhardt
- Landtag von Baden-Württemberg (2010 | 14. Wahlperiode):** Bericht und Empfehlungen der Enquêtekommission „Fit fürs Leben in der Wissensgesellschaft – berufliche Schulen, Aus- und Weiterbildung“. Drucksache 14/7400
- Schiersmann, Ch./Remmele, H. (2004):** Beratungsfelder in der Weiterbildung. Eine empirische Bestandsaufnahme. Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren
- Schiersmann, Ch./Weber, P. (2013):** Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld: wbv
- Zeuner, C./Faulstich, P. (2009):** Erwachsenenbildung – Resultate der Forschung. Entwicklung, Situation und Perspektiven. Weinheim | Basel: Beltz

Im Rahmen des Projekts „*Aufbau des Landesnetzwerks Weiterbildungsberatung*“ in Baden-Württemberg wurde vom Institut für Bildungswissenschaft der Universität Heidelberg (IBW) eine Bestandsaufnahme zu den Anbietern von Weiterbildungsberatung im Land durchgeführt. Das Projekt wurde vom Ministerium für Kultus, Jugend und Sport gefördert und vom vhs-Verband BW in Kooperation mit dem IBW realisiert. Verlässliche Daten über die vorhandene Anbieterstruktur lagen zu Beginn des Projekts 2012 nicht vor. Sie stellen aber die Voraussetzung für eine gezielte Optimierung des Angebots zur Weiterbildungsberatung dar. Die Ergebnisse dieser Bestandsaufnahme werden im Folgenden vorgestellt. Die Erhebung konzentrierte sich auf folgende Aspekte: Profil der Einrichtungen, Rahmenbedingungen der Weiterbildungsberatung, Aus- und Weiterbildungen und Zusatzqualifikationen sowie Austausch und Kooperationen.